



ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**2021
YÜKSEK LİSANS
İŞLETME**

Nebahat IŞIK

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN**

**ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Nebahat IŞIK

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

T.C.

**Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK
Aralık 2021**

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	3
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	13
EVREN VE ÖRNEKLEM	14
ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI / KISITLARI	15
BİRİNCİ BÖLÜM	16
1. İŞ TATMİNİ.....	16
1.1. İş Tatmini Kavramı	16
1.2. İş Tatmininin Önemi	17
1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	18
1.3.1. Bireysel Faktörler	18
1.3.1.1. Yaş	19
1.3.1.2. Cinsiyet	19
1.3.1.3. Medeni Durum	20

1.3.1.4. Eğitim Düzeyi	20
1.3.1.5. Kişilik	21
1.3.2. Örgütsel Faktörler	22
1.3.2.1. Ücret.....	22
1.3.2.2. Terfi.....	23
1.3.2.3. İletişim.....	23
1.3.2.4. Örgüt Kültürü	24
1.4. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Sonuçları.....	24
1.5. İş Tatmini ile İlgili Yapılan Araştırmalar	26
İKİNCİ BÖLÜM.....	30
2. YAŞAM DOYUMU	30
2.1. Yaşam Doyumu Kavramı.....	30
2.2. Yaşam Doyumunun Önemi.....	31
2.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	32
2.3.1. Bireysel ve Demografik Faktörler	32
2.3.2. İş ile İlgili Faktörler	34
2.3.3. Çevresel ve Toplumsal Faktörler	34
2.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar	35
2.4.1. Belli Bir Noktaya Erişme Kuramı	35
2.4.2. Etkinlik Kuramı.....	36
2.4.3. Yargı Kuramı	36
2.4.4. İlişkilendirici Kuram	37
2.4.5. Aşağıdan Yukarıya - Yukarıdan Aşağıya Kuramı	38
2.5. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	42
3. ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	42

3.1. Araştırmanın Kapsamı	42
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	42
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	42
3.4. Araştırmanın Modeli	43
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	44
3.6. Veri Toplama Yönetimi	44
3.7. Araştırma Ölçekleri.....	45
3.7.1. İş Tatmini Ölçeği.....	45
3.7.2. Yaşam Doyumu Ölçeği	45
3.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi	46
3.9. Bulgular	46
3.9.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular.....	46
3.9.2. Güvenilirlik Analizleri.....	50
3.9.3. Hipotez Testleri	51
SONUÇ	66
KAYNAKÇA.....	69
TABLolar LİSTESİ	80
ŞEKİLLER LİSTESİ	82
EKLER	83
ÖZGEÇMİŞ	86

TEZ ONAY SAYFASI

Nebahat IŞIK tarafından hazırlanan “ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

.....

Tez Danışmanı, Finans ve Bankacılık Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği / Oy Çokluğu ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 23/12/2021

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Yaşar AKÇA (BÜ)

.....

Üye : Prof. Dr. Fatma Zehra TAN (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN (KBÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yaptığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı : Nebahat IŞIK

İmza :

ÖNSÖZ

İş tatmini, çalışanların işe yönelmesini sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmakta olup, bireylerin işlerinden tatmin olmaları sonucu hem işlerinde başarılı, üretken ve mutlu olacakları hem de yaşamlarındaki yaşam doyum seviyeleri artacağı öngörülmektedir. Çalışanların yaşamlarındaki doyumluluğun da iş hayatı üzerinde etkileri olacağı söylenebilmektedir. İş tatminin olması halinde çalışanlarda ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal durum belirlendiğinden önemi her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple, kamu kurumlarındaki idari personelin iş tatmini ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin araştırılması hedeflenmiş ve bu kapsamda Karabük Üniversitesi idari personellerinin katılımlarıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanma aşamasında hiçbir zaman desteğini eksik etmeyen değerli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN'a, tezimin tüm aşamalarında yanımda olan ve çalışma sürecinde desteğini esirgemeyen eşime ve bu hayattaki en kıymetli varlıklarım olan kızlarım Asel ve Eliz'e minnetlerimi sunarım.

ÖZ

Yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçiren bireylerin iş tatmin düzeyleri ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışma, Karabük Üniversitesinde görev yapan idari personeller ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket katılımcıların demografik özelliklerin tespitine yönelik sorulan 6, iş tatminini ölçmeye yönelik sorulan 20 ve yaşam doyumunu ölçmeye yönelik ise sorulan 5 olmak üzere toplam 31 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarının incelenmesi amacıyla frekans analizinden yararlanılmış olup, ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. İş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilebilmesi adına Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. İş tatmini ve yaşam doyumu kavramlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda; yaşam doyumu düzeyinin sadece cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile yaşam doyumu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İş tatmin düzeyinin de sadece katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş ve bunun dışındaki demografik özellikler ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ayrıca katılımcıların yaşam doyumu düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinde meydana gelebilecek artışların iş tatmin düzeylerinde de bir artışa neden olacağı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Doyumu, İdari Personel, Üniversite.

ABSTRACT

This study, which aims to examine the relationship between job satisfaction levels and life satisfaction levels of individuals who spend a significant part of their lives at work, was carried out with administrative personnel working at Karabuk University.

The questionnaire used as a data collection method in the research consists of a total of 31 questions, of which 6 were asked to determine the demographic characteristics of the participants, 20 were asked to measure their job satisfaction, and 5 were asked to measure their life satisfaction.

Frequency analysis was used to examine the distribution of the participants according to their demographic characteristics, and the Cronbach Alpha test was applied to test the reliability of the scales. Pearson Correlation analysis was applied to test the hypotheses created to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction. Independent Sample T-Test and One-Way ANOVA test were applied to examine the differences between the concepts of job satisfaction and life satisfaction according to demographic variables.

In the results of working; It was determined that the level of life satisfaction differed significantly only according to gender, and no statistically significant difference was found between the demographic characteristics and the level of life satisfaction. It was determined that the level of job satisfaction differed significantly only according to the education level of the participants, and there was no statistically significant difference between the demographic characteristics and the level of job satisfaction. In addition, it has been determined that there is a strong positive relationship between the participants' levels of life satisfaction and job satisfaction. It has been observed that the increase in the life satisfaction levels of the participants will cause an increase in their job satisfaction levels.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Administrative Staff, University.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki
Tezin Yazarı	Nebahat IŞIK
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	23 / 12 / 2021
Tezin Alanı	İşletme/Yönetim ve Organizasyon
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	86
Anahtar Kelimeler	İş Tatmini, Yaşam Doyumu, İdari Personel, Üniversite.

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship Between the Job Satisfaction and Life Satisfaction of the University Administrative Staff
Author of the Thesis	Nebahat IŞIK
Advisor of the Thesis	Assist. Prof. Dr. Canan YILDIRAN
Status of the Thesis	Master of Science
Date of the Thesis	23 / 12 / 2021
Field of the Thesis	Business / Management and Organization
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	86
Keywords	Job Satisfaction, Life Satisfaction, Administrative Staff, University.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Kişilerin mutlu bir hayat sürdürmeleri ve yaşamlarının anlam kazanabilmesi için iş tatmini ve yaşam doyumu kavramlarının önemi büyüktür (Yiğit vd., 2011, s. 4).

Kişilerin hayatlarında mutlu olabilmeleri ve yaşamdan doyum alabilmeleri için iş yaşamlarında belirli bir tatmin düzeyine ulaşmaları gerekmektedir. Kişilerin yaşam doyumu düzeylerinin artabilmesi için iş tatmini düzeylerinin de aynı oranda artması gerekliliğinden dolayı iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Kişilerin hayata dair bir alandaki tatmin düzeyleri, hayatlarının diğer alanlarını da etkilemekte olup, bu durum iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleme durumunu ortaya çıkarmıştır (Dikmen, 1995, s. 119).

Normal şartlarda yapmış oldukları işe karşı pozitif bir tavır alan çalışanların daha neşeli ve mutlu bir yaşam sürdürdükleri ifade edilmektedir. Ancak bunun tersi olan durumda yani yapmış oldukları işe karşı negatif bir tavır alan çalışanların da ruhsal ve duygusal açıdan sorun yaşadıkları görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, s. 369).

İş yaşamlarında tatminsizlik yaşayan çalışanların olumsuz duygular yaşayabilecekleri ve bu olumsuz duyguların da kişilerin ruhsal, bedensel ve sosyal bütünlüklerini bozabileceği belirtilmektedir. Bunun sonucunda da, çalışanlarda işten soğuma ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmakta ve bununla birlikte iş tatmini düzeyleri de azalmaktadır (Izgar, 2008, s. 320).

Yaşam doyumu, kişilerin iş yaşamlarındaki ve bununla birlikte iş yaşamı dışındaki hayatlarındaki doyumu ifade etmektedir. Kişilerin iş yaşamlarında geçirmiş oldukları süreler de göz önünde bulundurulduğunda iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin bulunması şaşırtıcı gelmemektedir. Yaşam doyumu, kişilerin işleri dışındaki faaliyetler olarak tanımlanan hayat karşısında takınmış oldukları tavır ve tutum olarak da tanımlanabilmektedir. Kişilerin yaşam doyumları üzerinde birçok etken rol oynamakta olup, bu etkenler arasından kişilerin hayatlarını en çok etkileyen kişilerin iş yaşamlarıdır. Kişilerin iş yaşamlarında meydana gelen pozitif veya negatif olaylar genel yaşam tatmini düzeyleri üzerinde de önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Keser, 2005, s. 92).

İş tatmini ve yaşam doyumu kavramları birbiri içine geçmiş ve birbirini tamamlayarak anlamlandıran iki unsur olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmelerinden dolayı, iş yerlerinde yaşamış oldukları iyi ve kötü zamanların izleri aileleri ve arkadaşlarına yansımakta ve özel hayatlarını etkilemektedir. Aynı zamanda özel hayatlarında yaşamış oldukları iyi ve kötü zamanlar da iş yaşamlarını etkilemektedir. İş hayatı ve özel hayatın bu şekilde birbirlerini tamamlaması ve anlamlandırması sebebiyle iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır (Dikmen, 1995, s. 119).

İş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma üç bölümden oluşmakta olup; birinci bölümde iş tatmini kavramı üzerinde durulmakta ve bu kapsamda iş tatmininin önemi, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler, iş tatmininin ve tatminsizliğinin sonuçları ile konuya ilişkin yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

İkinci bölümde yaşam doyumu konusu incelenmekte olup, yaşam doyumu kavramı, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, yaşam doyumu ile ilgili kuramlar ve yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar başlıkları altında ele alınmaktadır.

Üçüncü ve son bölümde ise; araştırma sonucunda elde edilen bulgular üzerinden bir değerlendirme yapılmakta ve bu değerlendirmenin sonucu açıklanmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, zamanın önemli bir bölümünün iş yerinde geçmesinden dolayı bireylerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerinin incelenmesidir. İş tatmini çalışanların işe yönelmesini sağlayan olumlu etki olarak tanımlanırken aynı zamanda birçok değişkenlerden de oluşmaktadır. Bireylerin işlerinden tatmin olmaları sonucu hem işlerinde başarılı, üretken ve mutlu olacaklar hem de yaşamlarındaki yaşam doyumu seviyeleri artacağı söylenebilir. Çalışanların yaşamlarındaki doyumluluğun ise iş hayatı üzerinde etkileri olacağı söylenebilir. İş tatmininin olması halinde çalışanlarda ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal durum belirlendiğinden önemi her geçen gün artmaktadır. Bundan dolayı, kamu kurumundaki

idari personelin iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılması hedeflenmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmaya ilişkin veriler, Karabük Üniversitesinde görev yapan ve gönüllü olarak çalışmaya katılan 230 idari personel ile “Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki Üzerine Anket Formu” kullanılarak araştırmanın verileri elde edilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket katılımcıların demografik özelliklerin tespitine yönelik sorulan 6, iş tatminini ölçmeye yönelik sorulan 20 ve yaşam doyumunu ölçmeye yönelik ise sorulan 5 olmak üzere toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek likert tipidir. Araştırma kapsamındaki verilerin analizinde Frekans Analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Anketi cevaplayan katılımcılardan sorulan sorulara ne ölçüde katıldıklarına ilişkin en uygun seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir.

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada temel olarak kamu personeli olan katılımcıların iş tatmin ve yaşam doyum düzeyleri incelenmiş olup, bu doğrultuda oluşturulan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- İş tatmin düzeyi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Yaşam doyum düzeyi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma soruları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H₁: Personelin iş tatmin düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

- H_{1a}: Personelin iş tatmin düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H_{1b}: Personelin iş tatmin düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.
- H_{1c}: Personelin iş tatmin düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.
- H_{1d}: Personelin iş tatmin düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H_{1e}: Personelin iş tatmin düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.
- H_{1f}: Personelin iş tatmin düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.
- H₂: Personelin yaşam doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
- H_{2a}: Personelin yaşam doyum düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H_{2b}: Personelin yaşam doyum düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.
- H_{2c}: Personelin yaşam doyum düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.
- H_{2d}: Personelin yaşam doyum düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H_{2e}: Personelin yaşam doyum düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.
- H_{2f}: Personelin yaşam doyum düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.
- H₃: İş tatmini ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini Karabük Üniversitesinde görev yapan idari personeller oluşturmakta olup, çalışma kapsamında örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı web sayfasından elde edilen veriler doğrultusunda 2021 yılı itibarıyla 469 idari personelin görev yaptığı tespit edilmiştir. Çalışmada Şubat-Mart 2021 tarihleri arasında katılımcılara ulaştırılan

anketler arasından analize uygun olarak doldurulan 230 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

ARAşTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI / KISITLARI

Bu araştırma, Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan idari personelleri kapsamakta olup, çalışmanın sadece Karabük Üniversitesi personelleri ile yapılmış olması bu çalışmanın sınırlılığını da ortaya koymaktadır. Çalışmanın evreninin geliştirilmesi durumunda ulaşılan sonuçların güvenilirliğinin de artacağı dūřünölmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ TATMİNİ

Çalışmanın birinci bölümünde; iş tatmini kavramı kısaca özetlenmekte ve iş tatminin önemi açıklanmaktadır. Ayrıca iş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler başlıkları altında incelenmektedir. Bunların yanında iş tatmini ve tatminsizliği sonuçlarından da bahsedilmekte olup, son olarak iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmaların bazılarına yer verilmektedir.

1.1. İş Tatmini Kavramı

Birçok araştırmacı ve yazar tarafından literatürde farklı şekillerde tanımlanan ve genel anlamıyla çalışanın işinden duyduğu memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınan iş tatmini ile ilgili yapılan bazı tanımlar şu şekildedir;

- Çalışanların işin özelliği, özerkliği, ücretlendirilmesi ve gelişim olanakları gibi ana etmenlerden ne kadar memnun olup olmadığı ile ilgili bir durumdur (Hackman ve Oldman, 1975, s. 60).

- Çalışanların yaptıkları işe karşı vermiş oldukları değer ile işlerinden edindikleri etkileşime dayanan duygusal bir tepkidir (Oshagbemi, 2000, s. 88).

- Çalışanların çalışma koşulları ile iç dünyaları arasındaki uyumun bir neticesi olarak ortaya çıkan içtenlik duygusu ve çalışanın işine karşı olumlu davranışlarıdır (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254).

- Çalışanların çalıştıkları kurum hakkındaki pozitif duyguları olarak ifade edilebilir (Aldemir, 1983, s. 64).

- Çalışanların işlerine bağlılığı, devamlılığı, işini güzel bulması ve iş verimliliği açısından önemli bir unsurdur (Ardıç ve Baş, 2002, s. 479).

- Yapılan işten kazanılan maddi getiriler ile çalışanların birlikte çalışmaktan mutlu olduğu, çalışma arkadaşları ve bir eser ortaya çıkarmanın sağladığı mutluluk duygusu akla gelmektedir (Akıncı, 2002, s. 3).

- Çalışan bireylerin yapmış olduğu işi, iş arkadaşlarını ve iş yerindeki çalışma ortamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal bir tepkidir. İş tatmini, çalışanların başarılı, mutlu ve verimli olabilmelerinin en önemli gereğidir (Sünter vd., 2006, s. 10).

İş tatmini kavramı, 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanmış olsa da 1940'lı yıllarda önemi tam olarak anlaşılmıştır. Çalışma hayatı, çalışanlara işleri ile ilgili deneyimler kazandırmasının yanı sıra, çalışma günlerinde yaşanan duyguların birikimine de sebep olmaktadır. Bu deneyimler sonunda kişinin yaptığı işe dönük duygusal ve zihinsel bir tutumu oluşmaktadır. İşe yönelik olumsuz birikimlerin ortaya çıkması durumunda mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Gerçekte hedeflenen, çalışanların işlerinden ve işlerine ilişkin şartlardan memnuniyet duymaları ve sonuç olarak işle ilgili bir tatmine ulaşmalarıdır. Çalışanların iş tatmini, işleri ile ilgili birçok faktörden etkilenerek oluşmaktadır. İşleri ile ilgili faktörleri değerlendirme ve bir tutum geliştirme ise tamamen çalışanın kendisiyle ilgilidir. Bu sebeple aynı işyerinde çalışan kişilerden iş tatmini yaşayan çalışanlar olabileceği gibi iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar da olabilmektedir (Eğinli, 2009, s. 36).

1.2. İş Tatmininin Önemi

Bireysel ve örgütsel boyutları olan iş tatmini konusu önemli bir konudur. Bireyin çalıştığı işi benimseyerek sevmesi ve yapmış olduğu işin gereklerini yerine getirmesi kendi manevi yaşantısının yanı sıra bağlı bulunduğu örgütün başarısı ve istikrarı açısından da gerekli ve önemlidir. Çalışanın tatmin derecesi yükseldikçe yapmış olduğu işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olacağı söylenebilir. Çalışma hayatında, idealindeki işi yapan, temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar para kazanan, istediği olanaklara sahip olan bireyler maddi ve manevi tatmini sağladıkları için, mutlu ve huzurlu olduğu görülmektedir. Tam tersi durum olan idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçlarını karşılayamayan veya göz ardı edilen bireyler ise olumsuz bir tutum içerisine girmekte ve bunun sonucunda tatmin düzeyleri azalmaktadır (Karakuş, 2011, s. 47).

İş tatminindeki azalmalar çalışanın hayatındaki olumsuz yaşam olayları, gündelik sıkıntıları ve kişilik özellikleri ile birleşince, genel olarak gerginlik, huzursuzluk, öfke, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanmalar ve soğuk

algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar, madde kullanımı gibi problemlerle ilişkili görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006, s. 33).

İş tatminsizliği sebebiyle işlerinden ayrılan çalışanların yerine yeni çalışanların bulunması ve bu yeni çalışanların örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesinin gerekliliği ve bu süre içerisindeki vakit kaybı, işgücü başarımında yaşanan düşüş, bunun yanında işletme masraflarında yaşanan artışlar ve müşterilerin tatminsizliği göz önüne alındığında, çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002, s. 9).

Yapılan birçok araştırma da göstermektedir ki, iş tatmin düzeyleri yüksek olan kişiler fiziksel ve ruhsal sağlık bakımından çok daha iyi olmakta, kısa süre içerisinde yeni işler öğrenebilmekte, daha az iş kazalarına uğramakta ve çatışmalardan olabildiğince uzak durmaktadırlar. Bu kişiler aynı zamanda çalışma arkadaşlarına yardım eden ve daha çok katılımcı davranışlar sergileyen kişiler olarak öne çıkmaktadırlar. Unutulmamalıdır ki; iş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanlar, hem mutlu, hem de verimli çalışanlardır. Verimli çalışanlar ise, kendilerini daha iyi hissetmekte ve bunun sonucunda daha çok tatmin duymaktadırlar.

1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

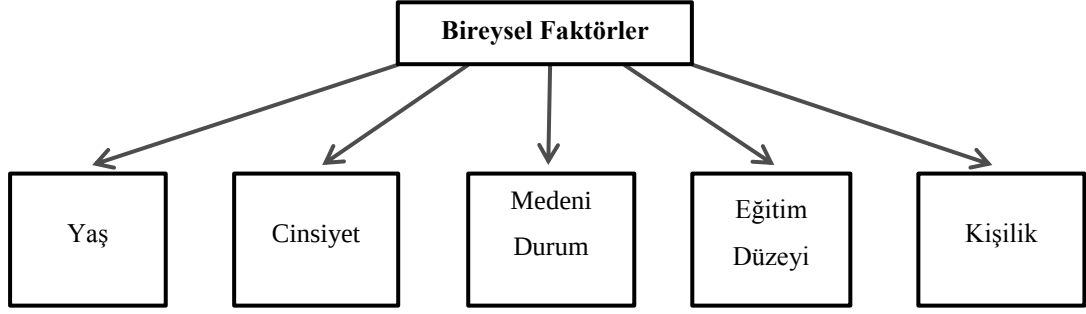
İş tatmini bir davranış biçimi olarak ele alınmakta olup, duygusal ve bilişsel tepkilerin neticesi olarak görülmektedir. Yönetim ve organizasyon alanında en fazla araştırma yapılan konular arasında yer alan iş tatminini etkileyen duygusal faktörler çalışanların duygularını ifade ederken, bilişsel boyutu ise yargılama, karşılaştırma ve inançları kapsamaktadır (Fisher, 2000, s. 185-186).

İş tatminini etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olarak iki başlık altında incelenebilir.

1.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların, çalışma hayatlarındaki iş tatmini düzeylerinin etkilendiği bireysel faktörler Şekil 1’de belirtilmektedir.

Şekil 1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler



1.3.1.1. Yaş

Literatür incelemesinde yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu kanıtlanmış birçok çalışma yer almaktadır. Buna göre, çalışanların yaşı arttıkça çalıştıkları kurumdaki değerlerin birikimi de aynı şekilde artış göstermiştir (Balay, 2014). Çalışanların yaşlarının ilerlemesi ile birlikte alternatif iş olanakları bulma ihtimalinin azalmaya başlayacağı göz önünde bulundurulduğunda, yaş arttıkça çalışanlar işlerine daha fazla bağlanma eğiliminde olacaklardır. Yaşı fazla olan çalışanların örgütte daha fazla zaman geçirmesi sebebiyle bu çalışanların örgütle arasındaki duygusal bağlılık yaşı küçük olan çalışanlara göre daha fazladır (Meyer vd., 1993, s. 538-551).

Çalışanların aynı işte çalışma sürelerinin uzunluğu yaşla yakından ilgili olduğu görülmüştür. Aynı işte kalmaya devam eden çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatminleri yükselmektedir. Çalışanların işteki kıdemlerinin artması, işlerini daha iyi kavramaları ve bunların vermiş olduğu başarıma duygusu, işten tatmin olmada önemli bir etkiye sahiptir (Özgen ve Yalçın, 2011, s. 359).

1.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün iş tatminine büyük etkisi olduğu görülmekte olup, konuya ilişkin günümüze kadar yapılan çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında ilişki olduğu görülmektedir. Ancak hangi cinsiyetin diğerine göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğu ile ilgili araştırmalar değişiklik göstermektedir (Aydınlı, 2005, s. 69).

Çalışanların cinsiyetleri işe karşı oluşturdıkları tutumlarda ve iş ortamlarının değerlendirilmesinde bazı farklılıklar yaratabilir. İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları analiz edildiğinde, bu görüşü destekleyen sonuçların yanında kadın ve erkek çalışanların eşit koşullar altında iş tatmini konusunda bir farklılık olmadığı da görülmektedir (Eğinli, 2009, s. 39).

Çalışma hayatında düşük statüde görev yapan erkek ve kadın çalışanların, düşük ücret kazanmaları sebebiyle iş tatmin düzeyleri de ona göre düşük olmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar, annelik ve ev kadınlığı gibi faktörlerle kadınların iş tatminleri arasında bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır (Aydınlı, 2005, s. 69).

1.3.1.3. Medeni Durum

İş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişki hakkında yapılan çalışmalarda evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşadığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Tekne ve Güney, 2019, s. 150).

Çalışanların, evli olmaları onlara, iş hayatı dışında da çeşitli sorumluluklar yüklemekte olup, taşıdıkları sorumluluklar iş tatminlerini de etkileyebilmektedir. Bunun yanında evli olan çalışanlar, bekâr çalışanlara göre daha az devamsızlık yapmakta ve daha az işten ayrılma eğiliminde bulunmaktadırlar (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255). Bu durumun sebebi, evlilik hayatının kişi açısından birçok sorumluluğu beraberinde getirmesi ve çalışmasının neticesinde kazanılacak maddi gelirin, daha fazla önem kazanmasıdır (Tekne ve Güney, 2019, s. 150).

Evlilik hayatının, kişilere getirmiş olduğu sorumluluk duygusunun o kişilerin davranışlarını etkilemesi ve bunun yanı sıra paraya olan ihtiyacın artmasına bağlı olarak işin kaybedilmesi halinde ortaya çıkacak problemlerin, bekâr çalışanlara göre daha fazla olması sebebiyle, evli olan çalışanların, iş tatmin düzeyleri bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tekne ve Güney, 2019, s. 150).

1.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim durumlarına bağlı olarak yapmış oldukları işten beklentileri değişkenlik gösterebilmekte olup, genel olarak çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe daha fazla iş tatmini yaşadıkları görülmektedir. Kendini yetiştirmiş ve belirli bir eğitim

seviyesine gelmiş çalışanlar beklentilerine uygun pozisyonlarda yer alamadıkları zamanlarda iş tatmini ile ilgili olarak sıkıntı yaşamakta ve iş tatminleri azalabilmektedir. Ayrıca sahip oldukları eğitim seviyesinin üzerinde sorumluluk çalışanlarda yaşanabilecek olan stres ve endişeye bağlı olarak iş tatminlerinde azalmalar görülmektedir (Aşık, 2010, s. 39-40).

Çalışanlar eğitim düzeyleri ile orantılı işlerde, görev yapmak istemekte olup, eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun olan pozisyonlarda görev almadıklarında iş tatmin düzeyleri de düşmektedir. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin; çalışanların, bilgileri, donanımları ve beklentileriyle, yapmış oldukları işin sağlamış olduğu olanaklar arasındaki dengenin kurulabilmesi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir (Tekne ve Güney, 2019, s. 149-150).

1.3.1.5. Kişilik

İş tatmini kişiden kişiye değişmekte olup, bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişmektedir. Örnek vermek gerekirse bir çalışan için işinde yükselme olanakları ilk planda tatmin sağlarken başka bir çalışan için ücret ilk planda olabilmektedir. İş hayatında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde ücret alan, istediği imkân ve şartlara kısmen de olsa ulaşan, ihtiyaçlarının birçoğunu karşılayabilen bir çalışanın maddi ve manevi tatmini yakalaması sebebiyle gerek iş hayatında gerekse iş dışındaki hayatında huzurlu olacağı söylenebilmektedir. İsteddiği işi yapamayan, isteklerinin dikkate alınmadığı bir ortamda çalışan, ihtiyaçlarını karşılayamayan bir çalışan olumsuz davranışlar içerisine gireceğinden dolayı iş ve iş dışındaki hayatında olumsuz olarak etkileneceği söylenebilir (Örücü vd., 2006, s. 40).

Çalışanların kişilik yapılarının yapmış oldukları işe uygunluğu iş tatminini etkileyen başka bir faktör olarak ele alınmaktadır. Çalışanların işle ilgili becerileri ve yetkinlikleri geliştirilebilir, ancak duygusal olgunluğa erişmeyen ve kendisini geliştiremeyen çalışanlar, her ne kadar yüksek eğitilmiş ve zeki olsalar da, çalışmış oldukları kuruma yarardan çok zarar getirebilirler (Baltaş, 2000, s. 172).

Yapılan çalışmalarda aile içindeki bağları gelişmemiş olan, durağan yapıda olan, herhangi bir iş alışkanlığı oluşturmayan ve bireysel standartların altında yaşayan

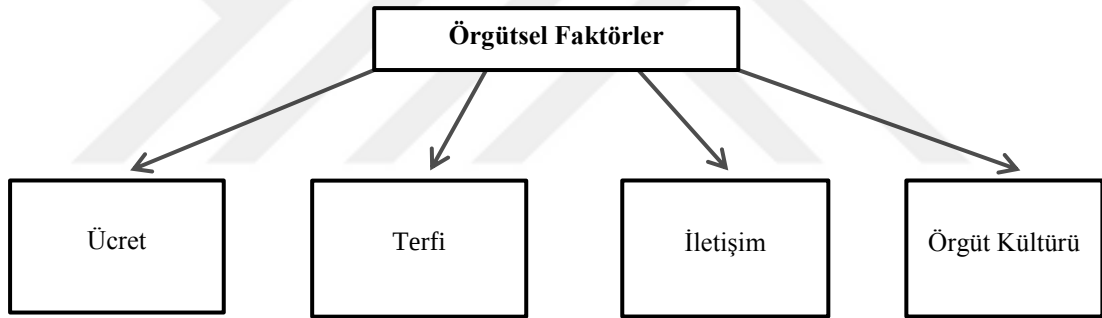
Çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiş olup, aile içindeki tatmin düzeyinin düşüklüğü çalışma hayatındaki iş tatmininin de düşmesine neden olmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2011, s. 360).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İş tatmini örgütsel açıdan da büyük önem taşımakta olup, rekabet ortamında işletmelerin birbirleri ile rekabet etmeleri ve sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanmaları açısından çalışanların iş tatminlerinin sağlanması, işletme başarısının en belirleyici faktörlerinden ve temel işletme amaçlarından biri haline gelmiştir (Bernal vd., 2005, s. 279-280).

Çalışanların, çalışma hayatlarındaki iş tatmini düzeylerinin etkilendiğı örgütsel faktörler Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler



1.3.2.1. Ücret

Çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin olarak yapılan iş karşılığında alınan ücret, çalışanların işlerinden beklentileri içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Günümüz iş hayatında ücret çalışanların yaşam kalitesini belirlerken, işverenler açısından da önemli bir maliyet unsuru olmaktadır. Ücret aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını artırma ve olumlu iş davranışlarında bulunmalarında bir aracı olarak görülmektedir. Bu sebepten dolayı ücret tatmini çalışanların iş tatminlerinin ölçülmesinde kullanılan en önemli değişkenlerden biri haline gelirken, çalışanların da iş beklentileri arasında ilk sırada yer almaktadır. Ücret tatmininin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmakla birlikte, alınan ücretten duyulan tatmin çalışanın performansı üzerinde de etkilidir. Çalışan performansını etkileyen ana

unsurlardan biri olarak kabul edilen ücret tatmini, performansın tek belirleyicisi değildir. Ancak alınan ücretten duyulan tatminsizlik çalışanların performans düzeyini önemli ölçüde düşürmektedir. Bu nedenle başarı elde edilmesi için iş tatmini ve çalışan performansı ile birlikte ücret tatmini üzerinde durulması gerekir (Aydemir ve Erdoğan, 2013, s. 129).

1.3.2.2. Terfi

Çalışanın sorumluluk, yetki veya statü açısından bir üst kademeye yükseltilmesine terfi denilmektedir. Terfi faktörü çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini arttıran bir özelliğe sahiptir. Çalışanların iş ortamında sürekli olarak bir hedefinin bulunması ve bu hedeflere ulaşmaya çalışılması doğal bir durum olmakla beraber sosyolojik açıdan da toplum ve aile bireylerine katkı sağlamaktadır. İş hayatında gelebileceği en yüksek noktaya gelmiş olan veya terfi imkanının bulunmadığı bir kurumda faaliyet gösteren çalışan bir süre sonra iş tatminsizliği yaşayacaktır (Mert, 2011, s. 123).

Terfi imkanlarına ilişkin yapılan araştırmalarda devlet memurlarının mesleklerindeki ilerleme imkânlarının iş tatmin düzeylerini arttırdığı ve bağlılık düzeylerini güçlendirdiği görülmektedir. Terfi faktörünün devlet memurlarının mesleğe motive olmalarını sağlayan ve iş tatminlerinde önemli rol oynayan bir faktör olduğu görülmektedir. Bunun yanında Dantzker'in de konu ile ilgili olarak yaptığı araştırmalarda bu sonucu destekler durumdadır. Dantzker yaptığı araştırmalar vasıtasıyla devlet memurluğunda çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve terfi imkanlarının var olmasının çalışanların tatmin düzeylerini arttırdığını gözlemlemiştir (Kula, Taşdöven ve Dönmez, 2015, s. 143).

1.3.2.3. İletişim

Çalışanların iş tatminlerini etkileyen unsurlardan biri olan iletişim kavramı geniş bir anlamda ifade edilmek istenirse; amaçlanan sonuçlara ulaşmak ve davranışları iyileştirmek amacıyla çalışanlar arasında diyalogun sağlanmasıdır. İnsanların sürekli bir şekilde birbirleriyle iletişim halinde olmaları sebebiyle insan davranışlarına bakılması durumunda bu davranışların toplumsal davranış olarak görüldüğü belirtilebilir (Eroğlu, 2011, s. 122).

İnsanlar arasındaki etkileşim iletişim kanallarıyla sağlanmaktadır. Böylelikle insanların duyguları, algıları, istekleri, davranışları ve ihtiyaçları gibi eylemleri iletişim yoluyla ortaya çıkabilmektedir. Kurumlardaki iletişimin genel anlamda iki temel amacı bulunmakta olup, birincisi kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi adına çalışmaların birlikte yönetilmesi ve görevlerin ilgili çalışanlara iletilmesidir. İkinci amaç ise kurum çalışanlarının iletişim yollarıyla kurumsal planların başarılması adına hareketlendirilmesidir (Can vd., 2009).

1.3.2.4. Örgüt Kültürü

Belli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen bireyler örgütleri oluşturmakta olup, örgütlerin kuruluş felsefeleri kültürel bir yapıya sahiptir. Bu yapıya örgüt kültürü adı verilmektedir (Yetgin, 2020, s. 20).

İşletmeler; performanslarını ve üretimlerini arttırma, karlılıklarını ve pazar paylarını yükseltme, rakip işletmelerin önüne geçme gibi hedeflere ulaşabilmek adına farklı yollar aramışlardır. Bu amaçla işletmelerindeki egemen olan değerleri, işlerin yapılış şekillerini ve kalıplaşmış davranışları gerektiği durumlarda değiştirmeye çalışmışlardır. Bu durum genel anlamda örgüt kültürü kavramının doğmasına sebep olmaktadır (Murat ve Açıkgöz, 2007, s. 2).

20. yüzyılın son çeyreğinde örgüt kültürü kavramı üzerine yapılan çalışmalar çoğalmış ve yöneticiler örgüt kültürünün çalışanlar üzerinde etkili olduğunun farkına varmışlardır. Daha sonrasında araştırma konuları biraz daha genişletilmiş, pazarlama ve yönetim ile örgüt kültürünün ilişkileri üzerinde çalışmalar yapılmıştır. 1990'lı yıllarda ise örgütsel kültürün çalışanların üzerindeki etkileri, motivasyon ve yönetim güvenilirliği ile ilişkileri üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Çalışanların istikrar ve emir üzerine kurulmuş pazar kültürlerine sahip örgütlerin yerine; çalışanlara esneklik sağlayan ve rehber olmayı vurgulayan örgütlerde tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 127-128).

1.4. İş Tatmininin ve Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmininin bireysel ve örgütsel anlamda içerdiği etkili sonuçlar yönetim alanında yapılmış olan birçok araştırma ile ortaya konulmuştur. Yoğun rekabetin olduğu günümüz iş dünyasında çalışanların işyerlerindeki tatmin düzeyleri

performanslarını, verimliliklerini ve bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. İş tatminine ulaşan çalışanlar, kendileri açısından elde etmiş oldukları kazanımların yanında çalıştıkları iş yerlerini ve bağlı oldukları yöneticileri de olumlu bir şekilde etkileyeceklerdir (Eroğlu, 2011, s. 124).

İş tatmini yüksek olan çalışanların özgüven ve moral düzeylerinin de yüksek olması aynı zamanda performans ve verimliliklerinin artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca yüksek iş tatmini sonucunda gerginlik, stres, kaygı ve endişelerin azalması sebebiyle çalışanlar daha az izin kullanmakta ve daha az devamsızlık yapmaktadırlar (Aşık, 2010, s. 44).

Çalışanların yapmış oldukları işe karşı olumlu duygular beslemeleri bireysel anlamda sağladıkları mutluluğun yanı sıra örgütsel açıdan da önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerin sahip oldukları en değerli kaynak olan insan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde kullanarak bunları örgütün amaç ve hedefleriyle bütünleştirmeleri rekabet koşulları göz önüne alındığında örgütlere önemli avantajlar sağlamaktadır. Çalışanların iş tatminleri artış gösterdikçe performansları ve işlerine olan bağlılıkları da artacak ve böylece örgütleriyle bütünleşmelerinin sonucunda gayretli, üretken ve etkin bir çalışan duygusuna sahip olacaklardır (Uçkun, Pelit ve Emir, 2004, s. 42).

Çalışanların beklentilerini karşılayan örgütlerin yeni personel bulma konusunda zorlanmadıkları, çalışanlarının daha az devamsızlık yaptıkları ve verimliliklerinin yüksek olduğu düşünüldüğünde örgütler açısından iş tatmininin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Karahan, 2009, s. 424).

Yapmış oldukları işte beklentilerini karşılayan çalışanların örgüte bağlılıkları fazla olmakta ve bunun sonucunda aidiyet duyguları artmaktadır.

Çalışanların daha ön planda olduğu günümüzde örgütler, yüksek verim aldıkları ve performanslarından memnun oldukları çalışanları örgütlerinde tutabilmek adına onların iş tatmin düzeylerini arttırarak örgüt bağlılıklarını da arttırma yoluna gitmektedirler (Özpehlivan, 2018, s. 92).

Çalıştıkları kurumda uygun bir çalışma ortamına sahip olan çalışanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması iş tatminin sağlanması için açısından önemli

bir yer tutmakta olup, aksi takdirde iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Durak ve Serinkan, 2007, s. 119).

Yoğun tempoda çalışan ve beklentileri karşılanamayan çalışanlar, performanslarının ve verimliliklerin azalması sebebiyle örgütün beklentileri ile uyumlu bir çalışma gösterememektedirler (Toker, 2007, s. 94).

İş tatminsizliğinin ortaya çıkması durumunda çalışanlarda yorgunluk, uykusuzluk, nefes darlığı, tükenmişlik hissi gibi sorunlarla birlikte psikolojik olumsuzluklar meydana gelebilmektedir (Keleş, 2006, s. 81).

İş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan, çalışanların yaptıkları işte kendilerini ifade edememeleri, yeteneklerini tam anlamıyla gösteremedikleri ve çalışan ile iş uyumunun sağlanamaması gibi durumlarda çalışanlar işten uzaklaşabilmekte ve işe yabancılaşabilmektedirler (Kaya ve Serçeoğlu, 2013, s. 314).

İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar bir süre sonrasında çalışma arkadaşlarının motivasyonunu düşürmek, devamsızlık yapmak, şikâyet etmek, örgütle ilgili olumsuz eleştirilerde bulunmak gibi bazı davranışlar sergileyerek örgütten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlar yaşayabilmektedirler (Akıncı, 2002, s. 7).

1.5. İş Tatmini ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İş tatmini ile ilgili birçok sayıda yapılmış olan çalışmalardan bazılarını aşağıda yer verilmektedir.

Judge, Heller ve Mount (2002), beş faktörlü kişilik özelliklerinden iş tatminine bağlanan meta analiz sonuçlarının değerlendirildiği çalışmalarında sadece dışa dönüklük ve nevrotiklik kişilik özellikleri ile iş tatminin arasındaki ilişkinin genelleme yapılacağını belirtilmektedirler.

Lopopolo (2002), tarafından yapılan çalışmada bir hastanede çalışan 273 fizyoterapistin stres düzeyleri, mesleki bağlılıkları, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde inceleme yapılmıştır. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde az da olsa pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ve ayrıca mesleki bağlılık olumlu bir etkiye sahipken stres düzeyinin negatif yönde olduğu belirtilmiştir.

Faragher, Cass ve Cooper (2003), iş tatmin düzeyleri ile sağlık arasında bağlantı olduğunu ileri sürerek 485 çalışan ile yapmış oldukları çalışmada meta analiz çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler neticesinde iş tatmininin genel olarak zihinsel ve psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu ve aynı zamanda depresyon ve tükenmişlik arasında çok güçlü ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Bakan ve Büyükbeşe (2004), yapmış oldukları çalışmalarında 129 akademisyenin iş tatminlerini etkilediği düşünülen yönetici, kurum imajı, işin yapısı, çalışma arkadaşları ve ücret değişkenleri ile iletişim boyutu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Anket yöntemi ile frekans analizi, ki kare testi, korelasyon analizi yöntemlerini kullandıkları çalışma sonucunda, iletişim ile ücret faktörü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, diğer faktörlerle anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Grandey, vd. (2005), 174 evli çiftin iş tatmini ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerini inceledikleri çalışmada çiftlerin iş-aile çatışmaları ve iş tatminleri arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Kök (2006), tarafından yapılan çalışmada 85 akademisyenin iş tatminleri ve iş tatminsizliğine yol açan faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinin önem derecelerini belirlemek amaçlanmıştır. Ampirik analizlere dayalı olan bu çalışma sonucunda, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörlerde önemli ve anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Örücü, vd. (2006), çalışmalarında 104 banka personelinin iş tatmin düzeyleri ve iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmış olup, çalışma sonucunda, iş tatminini etkileyen ücret, yönetim tarzı gibi faktörler ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yelboğa (2007) tarafından yapılan araştırmada finans sektöründe çalışanların cinsiyetlerine göre iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık bulunmadığı, yaş değişkenine göre iş tatmini düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların kıdem yılları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı etkileşimler olduğu ve çalışma süresi fazla olan çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip oldukları tespit

edilmiştir. Ayrıca bunun yanında çalışanın unvanı ile iş tatmini arasında anlamlı bir bağlantı tespit edilememiştir.

Tunacan ve Çetin (2009) tarafından lisede görev yapan öğretmenlerin iş tatminini etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda mesleki derslere giren öğretmenlerin diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının sebebinin meslek dersi öğretmenlerinin laboratuvar ortamında uygulamalı ders işlemesi ile ilgili olabileceği varsayılmıştır. Çalışma sonucunda ayrıca kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011), Samsun'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yine aynı okuldaki yöneticiler ile yapmış olduğu çalışmaları sonucunda, yöneticilerin davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş tatmini seviyeleri arasında bir bağlantının bulunmadığını tespit etmişlerdir. Ancak öğretmenlerin yöneticilerinde görmüş oldukları liderlik davranışları ile iş tatmini seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, öğretmenlerin branşları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı olarak ifade edilebilecek bir ayrım olduğu tespit edilmiştir.

Ahmadi ve Keshavarzi (2012), yapmış oldukları çalışmalarında 35 öğretim üyesinin iş tatmininde etkili olan faktörleri incelemişlerdir. Öğretim üyelerinin ücretleri bakımından düşük tatmin düzeyine sahip olduklarının görüldüğü çalışmada cinsiyet açısından da anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Yumuşak ve Özafşarlıoğlu (2013), 122 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda çalışanların demografik özellikleri ile iş tatminin boyutları arasında bir ilişki tespit edilmezken; cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Gün (2016), tarafından şehir otellerinde çalışan 99 kişi ile yapılan çalışmada iş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keser ve Polatçı (2017), insan kaynakları alanında çalışan 317 kişinin iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimden hareket ederek çalışanların iş tatmini, yaşam doyumu ve

iş-aile yayılımı boyutlarının üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş-aile düzeyinin yaşam doyumunu arttırdığı, iş tatmini düzeyini ise etkilemediği tespit edilmiştir.

Çoruk ve Karakaya Çiçek (2017), çalışmalarında Çanakkale merkezinde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş tatmini düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş tatmini düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş olup, öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile iş tatmini algıları arasında istatistiksel açıdan da anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları arttıkça iş tatmini düzeylerinde artış tespit edilmiştir.

Çelik ve Kılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin mesleki tükenmişlik, iş tatmini ve iş yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak hemşirelerin iş tatmini ve iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmini ve iş yaşam kalitesi ile mesleki tükenmişlik arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş iken; iş tatmini ile yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Gül (2020) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde görev yapan çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre; iş tatmini, yaşam doyumu ve rekreatif faaliyetlere katılımlarını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda evli olan çalışanların yaşam doyumu düzeylerinin, bekar olan çalışanların ise iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yasal çalışma sürelerinin üzerinde çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin düşük olduğu ve bununla birlikte çalışma sosyoloji algılarının da düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalıştığı iş yerinde yıllık izin hakkı olmayanların da iş ve yaşam doyumu düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YAŞAM DOYUMU

Çalışmanın ikinci bölümünde; yaşam doyumu kavramı kısaca özetlenmekte ve yaşam doyumunun önemi açıklanmaktadır. Ayrıca yaşam doyumun etkileyen faktörler ve yaşam doyumu ile ilgili kuramlar incelenmektedir. Son olarak yaşam doyumu ile ilgili yapılan araştırmaların bazılarına yer verilmektedir.

2.1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu, bireyin hayatından duyduğu memnuniyet düzeyi ile ilgili algının incelenmesini ve detaylandırılmasını ifade etmektedir (Yıldız ve Baytemir, 2016, s. 72). Yaşam doyumu bireyin belirli bir olguya karşı olan tatmininden daha çok hayatın geneline karşı olan tatminini kapsamaktadır (Avşaroğlu vd., 2005, s. 118). Başka bir ifadeyle bireyin hayat kalitesini belli kriterlere göre algılaması da yaşam doyumu olarak ifade edilebilmektedir (İhtiyaroğlu, 2018, s. 2229). Bireyin moral ve mutluluk gibi yönlerden iyi olması halinde yaşam kalitesi de belirli bir oranda etkisini arttırmaktadır (Kaba vd., 2017, s. 2). Yaşam doyumu sahip olunan hayat ile bu hayattaki beklentilerin karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan durum şeklinde de ifade edilmektedir (Yiğit vd., 2011, s. 4).

Yaşam doyumu, kişinin hayattan aldığı mutluluğu değerlendirmesi olarak tanımlanan öznel iyi oluş kavramını kapsamakta olup, bu kavramın duygusal bileşeni altında olumlu ve olumsuz duygular yer almakta iken bilişsel bileşenini ise yaşam doyumu kavramı oluşturmaktadır (Kaba vd., 2017, s. 2).

Yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğunda kişisel mutluluk ve huzurun bireyin hedeflerine ulaşmasıyla ilişkili olduğu varsayılmaktadır (Yetim, 1993, s. 277).

Bireyin yaşam doyumu, toplum içinde diğer insanlarla kurmuş olduğu iletişim kalitesine bağlı olarak artmaktadır. Yaşamını mutlu olarak sürdüren insanların çevresindeki bireyler ile kaliteli iletişim kurdukları ve sosyal hayatta tek başına zaman geçirme durumlarının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Şimşek ve Aktaş, 2015, s. 150).

Kişilerin yaşamdan almış oldukları tatmin duygusunun kişiye özel bazı farklılıklar bulundurması sebebiyle kesin bir tanımlamasının yapılması mümkün gibi görünmese de bu kavram kişilerin sürdürmüş oldukları yaşamda ne ölçüde mutlu oldukları ve yaşamlarının olumlu anlamda değerlendirmesi ile ilgili olarak açıklanabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 206).

2.2. Yaşam Doyumunun Önemi

İnsanların hayatları boyunca mutlu olabilmeleri ve yaşamış oldukları hayatın anlam kazanabilmesi adına en temel faktör yaşam doyumudur (Yiğit vd., 2011, s. 3).

İnsan hayatının tamamını kapsayan yaşam doyumu kavramı, kişinin duygusal anlamda içinde bulunduğu ruh halini gösteren önemli göstergelerden biri olarak bilinmektedir. Kişilerin hayatlarında ortaya çıkabilecek çatışma, zorlanma, engelleme ve ani olumsuz değişimler yaşam doyumu düzeylerinin düşmesine de neden olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004, s. 6). Kişinin hayatındaki bütün alanlar ise bu durumdan etkilenecektir. Örneğin, iş hayatındaki performansının da belirli bir düzeyde düşmesine sebep olabileceği söylenebilir.

Yaşam doyumu düzeyleri düşük olan kişilerde bu durum bazı olumsuz sonuçlar doğurmakta olup, bunlardan en önemlisi depresyon halidir. Depresyon hali içerisinde bulunan kişiler ümitsizlik, çaresizlik, isteksizlik, üzüntü ve yorgunluk gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar. İnsanların değişik ruh halleri içerisinde bulunmaları yalnızca duygusal boyut ile ilişkili olmamakta, bunun yanı sıra bazı fiziki boyutları da bulunmaktadır. Başka bir deyişle, depresyon hali içerisinde bulunan kişilerde uyku bozukluğu ve iştah eksikliği gibi olumsuz durumlara da sebep olabilmektedir (Demirel ve Canat, 2004, s. 7).

Yaşam doyumu önemli ölçüde duygusallığa dayanmakta olup, kişilerin yaşamları içerisindeki duygusallıkları ve yaşamdaki üretkenlikleri almış oldukları yaşam doyumu düzeylerini de arttırmaktadır (Judge vd., 1998, s. 17).

Yaşam doyumu, kişilerin kendi seçimleri doğrultusunda, hayat kalitelerinin de kendileri tarafından değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmakta olup, tatmin konusunda bir yargıya varılması, şartların uygun standartlarla kıyaslanmasına bağlıdır (Diener, 1984).

Yaşam doyumu üç kategoride gruplanabilmekte olup, bunlardan birincisi kişinin yaşam doyumunun kendisi dışında gelişen olaylara bağlayarak açıklamaktadır. İkincisi ise yaşam doyumunun kişilerin ihtiyaçları ile doğru orantılı olduğunu açıklamaktadır ve her bir kişi için farklılık göstermektedir. Üçüncü kategori de yaşam doyumunun kişinin yaşamındaki rutinlerine bakma hali ile açıklanmaktadır (Diener, 1984).

Yaşam doyumu, sadece çalışma hayatı veya sosyal hayat gibi tek bir kavram içerisinde açıklanamamaktadır. Çalışma hayatında yeteri kadar doyuma ulaştığını düşünen bir kişi aile veya arkadaş ortamı içerisinde olumsuz bir durumla karşılaştığı zaman bu doyumu yakalayamamaktadır. Yaşamın anlamı ve uyumu gibi konular yaşam doyumunu etkilemekte ve kişilerin fiziksel ve ruhsal açıdan iyi olma süreçlerini hızlandırmaktadır. Bilgi ve becerilerin artırılabilmesi için eğitim kalitesini artırmak ne kadar önemli ise, yaşam kalitesinin artırılabilmesi için yaşam doyumu düzeyinin artırılması da bir o kadar önemlidir. Yaşamda kişilerin karşısına çıkan güçlükler karşısında almış oldukları tavırlar yaşam doyumu düzeylerinin artması veya azalması açısından büyük önem taşımaktadır.

2.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Gelişmiş bir ülkede yaşıyor olmak, yaşamış olduğu toplumda çoğunluğun bir parçası olmak ve sosyal statüde üst grupta yer almak, özgürlük, politik istikrar, fiziken ve ruhen sağlam yapılı olmak, açık fikirli olmak, aktif bir yaşam sürmek, hayatının kontrolünü elinde bulundurmak gibi kavramlar kişilerin yaşam doyumlarını etkileyen bazı kavramlar olarak açıklanabilmektedir (Kuzulu vd., 2013, s. 5). Yaşam doyumunu etkileyen faktörler olarak; bireysel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel ve toplumsal faktörler bulunmaktadır.

2.3.1. Bireysel ve Demografik Faktörler

Kişilerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde bireysel ve demografik faktörler içerisinde yer alan değişkenlerin farklı şekillerde etkili olduğu belirtilmekte olup, değişkenlerin başlıcaları kişilerin olaylara veya durumlara olumlu/olumsuz yaklaşım tarzlarından ve yaşam değerleri ile birlikte yaşam beklentilerinden oluşmaktadır. Kişilik özellikleri de kişilerin yaşam doyumu anlayışları üzerinde önemli bir etkiye

sahiptir. Kişilerin büyümüş oldukları çevre ile bu çevrede kazandığı veya kazanamadığı kültür farklılıkları kişilerin yaşam doyumu anlayışlarında da farklılaşmalara sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 697).

Yaşam doyumunun bireysel özelliklerin etkisi altında incelenmesi sonucunda, yaşam doyumu düzeyleri yüksek olan kişilerin başlarına gelen herhangi bir kötü olayı olumlu bir bakış açısıyla yorumladıkları görülmektedir. Kişiler bu şekildeki yaklaşımları sonucunda mutluluklarına katkı yapacak şekilde davranmış olmakta ve bu durum olumlu bakış açısına sahip kişilerin yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Ryan ve Deci, 2001, s. 161).

Cinsiyet faktörü üzerinden yapılan birçok yaşam doyumu çalışmasında kadınların yaşam doyumu düzeylerinin erkeklerin yaşam doyumu düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında yaş faktörü üzerinden yapılan çalışmalarda ise kişinin yaşı ile yaşam doyumu düzeyi arasında U şeklinde bir ilişki olduğu görülmekte olup, sonuç olarak orta yaştaki kişilerin yaşam doyumu düzeyleri gençler ile yaşlıların yaşam doyumu düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 703).

Eğitim, statü ve gelir düzeyi gibi demografik faktörlerin de kişilerin yaşam doyumu düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Yaşam doyumu üzerindeki etkisinin varlığına işaret edilen eğitim düzeyi faktörüne ilişkin çalışmaların yanında, eğitim düzeyinin gelir düzeyi ve statü ile birleşmesi durumunda yaşam doyumunun etkilendiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Statü yaşam doyumu üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olmakla birlikte, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin hayattaki beklentilerinin yüksek olması durumunda eğer bu kişilerin statüleri düşük ise ve bu durum onları mutsuz ediyorsa yaşam doyumu düzeyleri de azalmaktadır. Gelir düzeyi üzerinden yaşam doyumu düzeylerine bakıldığında ise kişilerin gelirlerinin artması ile doğru orantılı olarak yaşam doyumu düzeyleri de artmaktadır (Keser, 2005, s. 92).

Düzenli olarak her gün egzersiz ve spor yapan kişilerin yaşam doyumu düzeylerinin hareketsiz bir yaşama sahip olan kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bunun yanında inançlı bir yaşam süren kişilerin yaşam doyumu düzeyleri de inançlılığı zayıf olan kişilere göre daha yüksek olmaktadır. Arkadaş çevresi geniş olan, akrabalarından destek gören ve çalıştıkları iş yerinde iyi arkadaşlık

ilişkisi kurabilen kişilerin de yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Donovan ve Halpern, 2002, s. 23).

Fiziki olarak kendisini iyi hisseden kişilerin yaşam doyumu düzeyleri yüksek olmaktadır ve özellikle psikolojik ve ruhsal olarak kendini iyi hissetme hali de etkili olmaktadır. Hayatta her şeye sahip olan kişilerin bilişsel olarak takıntılı ve saplantılı olmaları durumunda yaşamdan aldıkları tatmin düzeyleri düşük olmaktadır (Keser, 2005, s. 79).

2.3.2. İş ile İlgili Faktörler

Yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki sıkı ilişki sebebiyle bu iki kavram birbirinden bağımsız olarak düşünülememektedir. Çalışma hayatı kişilerin iş dışındaki hayatlarının birçok alanını etkilemekte olup, bunların biri de kişinin yaşam doyumdur (Keser, 2005, s. 80).

İnsanlar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu nedenledir ki; iş tatminini etkileyen iş yükü, iş güvenliği, maaş, ödüllendirme, otonomi gibi işle ilgili faktörlerin kişilerin yaşam doyumu düzeylerinde de etkili olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 697).

Çalışan kişilerin bireyselliklerinin iş yaşamında daha çok ön plana çıkmış olmasından dolayı bu durum işe ve işyerine bağlılığı etkilemekte ve günden güne zayıflamasına sebep olmaktadır. Bu durum sonucunda da işverenlerin, çalışanları şirket bünyesinde tutmaları daha zor bir hale gelmektedir. İşverenlerin çalışanları işyerleriyle özdeşleşmiş hissetmelerini sağlaması ve dolayısıyla kendisini yapmış olduğu işe adanmış çalışanlarını elde tutabilmek adına bu çalışanların iş hayatı dışındaki yaşamlarına önem vermesi, özellikle aile ve sosyal yaşamlarını gözetmelerinin zorunlu hale geldiği görülmektedir (Keser, 2005, s. 78).

2.3.3. Çevresel ve Toplumsal Faktörler

Çalışanların görev yapmakta oldukları sektör içerisindeki işlerini kaybetmesi durumunda sektörde bulunan diğer işletmelerde iş bulma olanakları ve bu çalışanların sahip oldukları sendikal haklar yaşam doyumu ile yakından ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2004, s. 214).

Bir ülkedeki enflasyon oranı da yaşam doyumuna etki eden en önemli çevresel faktörlerden biridir. Yüksek enflasyon bulunan ülkelerde paranın satın alma gücünün de azaldığı göz önüne alındığında bu ülkede yaşayan insanların yaşam doyumu düzeylerinde zamanla düşüş yaşandığı görülmektedir (Donovan ve Halpern, 2002, s. 23).

İnsanların sosyal hayatta vakıf, dernek gibi kuruluşların faaliyetlerine katılmaları, aile yaşamları, iş dışındaki sorumlulukları, akrabalık bağları gibi hususlar kişilerin yaşam doyumu düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Ailesine, akrabalarına ve çevresinde bulunan diğer insanlara karşı daha az sorumluluk sahibi olan kişilerin yaşam doyumu düzeyleri ile daha fazla sorumluluk sahibi olan kişilerin yaşam doyumu düzeyleri arasında farklılıklar bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 697).

Yaşam doyumu ile ilgili önemli yaşam alanını temsil eden bir başka faktör sosyal bağlardır. Bunun sebebi de eş, çocuk ve arkadaşların birbirlerine sosyal destekte bulunmaları, yardım etmeleri, mutluluk ve hüznlerini paylaşmaları olarak açıklanabilmektedir. Kişilerin sosyal bir çevreye sahip olmaları, evli olmaları veya bir hayat arkadaşının bulunması yaşam doyumunu olumlu açıdan etkilemektedir. Kişilerin aile üyeleri ve arkadaşlarıyla arasındaki olumlu ilişkiler yaşam doyumu düzeylerine olumlu yönde etki yapmaktadır (Diener vd., 1999, s. 288).

2.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar

Yaşam doyumu ile ilgili kuramlar arasında; belli bir noktaya erişme kuramı, etkinlik kuramı, yargı kuramı, ilişkilendirici kuram, aşağıdan yukarıya - yukarıdan aşağıya kuramı gibi kuramlar yer almaktadır.

2.4.1. Belli Bir Noktaya Erişme Kuramı

Bu kuram Wilson tarafından ortaya atılan bir kuramdır ve bu kurama göre yaşam doyumunda etkili olan temel faktör kişilerin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. İhtiyaçları karşılanan kişiler hayattan haz alarak mutlu olmakta, ihtiyaçları karşılanmayan kişiler ise mutsuz olmaktadır. Bu kurama göre yaşam doyumunu arttıran ikinci derecede önemli faktör de kişilerin hayatta bir amaçlarının bulunmasıdır. Ancak burada amaç tek başına yeterli olmamakta, amaca ulaşmak için gerekli inanca da sahip olmak gerekmektedir. Yaşam doyumu düzeyleri yüksek olan kişiler

amaçlarına ulaşacaklarına inanmakta olup, yaşam doyumu düzeyleri düşük olan kişiler ise amaç sahibi olsalar da bu amaçlarının gerçekleşme ihtimallerini düşük görmektedirler (Osmanoğlu ve Kaya, 2013, s. 48).

Amaç ve istekler bazı durumlarda ihtiyaçlardan daha önde yer almakta olup, birçok insan kendileri için önem taşıyan bir amacı gerçekleştirmeleri halinde mutluluk duymaktadırlar. Bu kuramda mutluluğa ulaşma durumunda bazı amaçların birbirleriyle çeliştikleri belirtilmektedir. Kişilerin daha mutlu olabilmeleri için amaçların uygun bir şekilde bütünleştirilmesi ve bu amaçların gerçekleştirilmesi üzerinde durulmaktadır (Diener, 1984, s. 552).

2.4.2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramına göre kişileri mutluluğa ulaştıran faktörler hayatta kendilerine belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmak adına verdikleri savaştır. Bu hedeflere ulaşmak için yapılan yolculuk kişilere haz vermekte olup, hedeflere ulaşılması halinde haz alma durumu sona ermektedir. Kişilerin sahip oldukları yetenekleri seviyesindeki etkinliklerin haz vereceği iddia edilmekte ve nispeten basit etkinliklerin kişileri sıkabileceği, zor etkinliklerin ise kişilerde endişe ve hoşnutsuzluğa sebep olabileceği belirtilmektedir (Dikmen, 1995, s. 119).

Bu kuramın savunucuları, kişilere haz veren etkinliklerin yaşam doyumlarını arttıracasına yönelik yönünde varsayımlarda bulunmaktadır. Sporla uğraşmak, seyahat etmek, tiyatro ve sinemaya gitmek, resim ve müzik gibi uğraşlar bu etkinlikler arasında sayılabilmektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011, s. 140).

Etkinlik kuramında kişilerin kendilerinin anlama çabalarının bu kişilere mutsuzluk getireceğinden söz edilmekte ve devamlı mutluluğu düşünmenin yıkıcı etkileri olacağı belirtilmektedir. Kişilerin etkinlikler üzerine yoğunlaşması durumunda mutluluğun da kendiliğinden geleceği belirtilmektedir (Diener, 1984, s. 564).

2.4.3. Yargı Kuramı

Yaşam doyumunun düzeyinin kişilerin standartları ile gerçek yaşam koşulları arasında yapılan karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıktığını belirten kuram yargı kuramı olarak ifade edilmektedir. Kişilerin yaşam şartlarının hedeflenen durumun

üstüne çıkması durumunda mutluluk oluştuğu belirtilmektedir. Yaşam doyumunda kişiler bu türdeki karşılaştırmaları bilinçli olarak yapabilmekte iken, duygusal durumlarda ise bu karşılaştırmaları farkında olmadan da yapabilmektedirler. Kişilerin yaşamış oldukları duygu yoğunluklarının olumlu veya olumsuz oluşu ve yaşanan duygusal yoğunluk yargı kuramları tarafından tespit edilebilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 130-131).

Bu kurama göre, kişilerin hayatlarına ilişkin sahip oldukları yargılar ve karşılaştırmalar sonucunda yaşam doyumları ortaya çıkmaktadır. Kişilerin yaşam doyumlarına yönelik değerlendirmelerin oluşmasında kişilerin kendi içlerinde bulundukları genel durumun uygun bulunan durumlarla karşılaştırılması yer almaktadır ve bu değerlendirmeler öznel nitelik taşımaktadır. Kişilerin belirlemiş oldukları değerlendirme standartlarının öznel ölçüleri olabildiği gibi toplumun genel yargıları tarafından da oluşturulmuş olabilmektedir (Çivitçi, 2012, s. 322).

2.4.4. İlişkilendirici Kuram

Kişilerde neden bazı özelliklerin mutluluğa yol açtıkları konusunda birçok model çalışmakta olup, hatırlama ve bilişsel ilkeler üzerinde durulmaktadır. Bu tür yaklaşımlarda kişilerin olaylara verdikleri anlamlar önemli olmakla birlikte, kişiler için olumlu olan olayların kişi tarafından içsel etmenlere bağlanması en büyük mutluluk kaynağı olarak belirtilmektedir (Diener, 1984, s. 566).

İlişkilendirici kurama göre, olumlu olayların içsel etmenlerle desteklenmesi durumunda bireyler bunu büyük bir mutluluk kaynağı olarak kabul etmekte olup, içinde bulundukları anı geçmişte yaşamış oldukları olaylar ile ilişkilendirerek yorumlamaktadırlar. Bu etkileşimsel yaklaşım, dışsal faktörler ile kişiliğin etkileşimi üzerinde durmaktadır (Ünlü vd., 2013, s. 86).

Hatırlama ile ilgili yapılan çalışmalarda, kişilerin kendileri için olumlu olan yaşantıları daha kolay hatırlarken, olumsuz olan yaşantıları ise daha sınırlı bir şekilde hatırladıkları tespit edilmiştir. Geçmişlerinde bu türdeki olumlu olayları daha sık yaşayan kişilerin bu anları daha olumlu değerlendirdikleri ve bunun sonucunda daha çok mutlu oldukları görülmektedir. Bilişsel yaklaşımlarda hatırlama temel alınmakta ve kişilerin geçmişteki yaşantıları ile ilişki kurup bu anı değerlendirmekte oldukları ve

bunun içinde bulundukları duygusal durumları etkilediği belirtilmektedir (Diener, 1984, s. 566).

2.4.5. Aşağıdan Yukarıya - Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan yukarıya kuramında olumlu veya başka bir deyişle mutlu bir an kişinin iyi oluşu yaşamasına yol açmakta olup, kişinin yaşamış olduğu olumlu anlarla orantılı olarak iyi oluş düzeyleri de bir o kadar yükselmektedir (Diener ve Ryan, 2018, s. 2625).

Aşağıdan yukarıya kuramına göre kişiler yaşamış oldukları mutluluk ve üzüntülerin karşılaştırmalarını yaparak iyi olup olmadıklarına karar vermektedirler. Mutlu olma duygusu aşağıdan yukarıya kuramında kişilerin hayattaki minimum mutlulukların bir bütünü anlamına gelmektedir. Mutluluğun anlamı kişilerin yaşamış oldukları haz ve acıların hesaplanması olarak belirtilebilir (Eryılmaz, 2009, s. 977)

Yukarıdan aşağı kuramları, kişilerin dünyayı belirli bir şekilde deneyimlemeye yönelik doğalarında var olan eğilimlerin, dünya ile etkileşimlerini etkileyeceğini iddia etmekte olup, yukarıdan aşağıya doğru kuramlarına göre, olumlu bir zihin yapısına sahip olan kişilerin, bir olayı, olumsuz bir zihin yapısına sahip olan kişilerden daha mutlu olarak değerlendirebilmekte ve yorumlayabilmektedirler (Gencer, 2018, s. 2625).

Yukarıdan aşağı kuramına göre, mutluluğun dış etkenlere göre şekillenmekten ziyade kişilerin içinde algılandığı ifade edilmektedir. Kişiler yaşamlarında deneyimlemiş oldukları olaylardan yola çıkmak suretiyle bunlar hakkında fikir geliştirebilme becerisine sahiptirler. Bu sebeple yaşamdaki olaylara yönelik geliştirilmiş olan bakış açısı ve düşünce biçimi kişilerin mutluluklarına yansımaktadır (Eryılmaz, 2009, s. 977).

2.5. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Howell ve Howell (2008) tarafından 54 ülkede yapılmış olan 111 çalışmanın bulguları sentezlenerek yapılan meta-analiz çalışmasında, dünyada gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik durumun öznel refah ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma

sonucunda, ekonomik durum ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde ve genel anlamda yüksek düzeyli ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Mazerolle ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmada yurt dışında yaşayan ve sertifika sahibi olan atletizm antrenörlerinin iş-aile çatışmasına bağlı durum ve yaşam doyumu ilişkileri incelenmiştir. Sonuç olarak personel sayısının yetersiz olması ve çalışma sürelerinin düzensiz olması, iş-aile çatışmasını ve bunun yanında da iş ve yaşam doyumu olumsuzluklarını ortaya çıkarmıştır.

Çivitçi (2012) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin yaşam doyumları ile psikolojik ihtiyaçları arasında ilişki incelenmiş olup, yaşam doyumu yüksek olan öğrencilerin başarı ihtiyaç düzeylerinin yaşam doyumu düşük olan öğrencilere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında özerklik ve başarı ihtiyaç düzeylerinin yaşam doyumu düzeylerine göre değişmediği tespit edilmiştir. Yaşam doyumu düzeyi yüksek olan kız öğrencilerin başarı ihtiyaçlarının yaşam doyumu düşük olan kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmekle birlikte, yaşam doyumu düşük olan erkek öğrencilerin özerklik ihtiyaçlarının yaşam doyumu düzeyi yüksek olan erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Recepoğlu ve Tümlü (2015) tarafından yapılan çalışmada üniversite akademik personellerinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiş olup, yaşam doyumu ile mesleki tatmin arasında orta düzeyli pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Akademik personellerin mesleki ve yaşam doyumu düzeylerinin, yaş, cinsiyet, unvan, medeni durum, hizmet yılı ve bulundukları üniversitedeki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Fırat ve Cula (2016) tarafından öğretmenlerin iş-aile çatışması ile iş tatmin düzeylerinin yaşam doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik yapılan araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerini olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiş ve bunun yanında kadın öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Baçoğlu, Şekeroğlu ve Altun (2016) tarafından yapılan araştırmada eğitimin çeşitli kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş-aile çatışmalarının yaşam doyumu düzeylerine etkileri incelenmiştir. Öğretmenlerin yaşamış oldukları iş-aile

çatışmalarının görev yapılan eğitim kademesi, çocuk sayısı, eğitim ve refah düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, yine öğretmenlerin yaşadıkları aile-iş çatışmalarının cinsiyet, gelir düzeyi değişkenleri ile yaşam doyumu düzeylerinin arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ve iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Çırpan ve arkadaşları (2018) kişi-iş uyumunun yaşam doyumu düzeyine etkisinde kendini yetiştirmenin aracılık rolünü incelemiş oldukları araştırmaları sonucunda kişi-iş uyumu ile yaşam doyumu düzeyleri arasında olumlu bir etkileşim olduğu tespit edilmiş olup, kişilerin işleri ile olan uyumlarının olumlu olmasının, bu kişilerin kendilerinin yetiştirme niyetlerini de olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Türker ve Çelik (2019) öğretmenlerin iş-aile çatışması, yaşam doyumları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiş oldukları araştırmalarında, öğretmenlerin iş-aile çatışmasının yaşam ve iş tatminleri üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Arslan ve Bektaş (2019) tarafından yapılan çalışmada İstanbul'da öğrenim gören Sağlık Bilimleri Fakültesine kayıtlı öğrencilerin yaşam doyumu düzeyleri incelenmiş ve araştırma sonucuna göre, devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilere göre daha düşük yaşam doyumu düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Karaaslan, Uslu ve Esen (2020), beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini, yaşam doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, yaşam doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit edilirken bunun yanında iş tatminleri ile yaşam doyumları arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, mesleki deneyimleri ve aktif spor yapma değişkenleri açısından yaşam doyumlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Ekşi, Özgenel ve Bora (2020) tarafından ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında yapılan çalışmada örgüt sağlığı ve örgütsel güvenin öğretmenlerin yaşam doyumları üzerinde oluşturduğu etkiler araştırılmıştır. Çalışma sonucunda örgüt sağlığı

ve örgütsel güven ile yaşam doyumu düzeyi arasında pozitif yönde olmak üzere orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiş olup, örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeylerinin öğretmenlerin yaşam doyumlarını yüzde 32 oranında anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

Moran ve Çoruk (2020) tarafından öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek adına ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında yapılmış olan çalışmada, yaşam doyumu düzeyleri ile duygusal emek davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiş olup, yaşam doyumu düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve bunun yanı sıra mesleki deneyimleri 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu bölümde, üniversitede görev yapan idari personellerin iş tatminleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla Karabük Üniversitesinde görev yapan idari personeller ile yapılan çalışma yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını, Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan idari personeller oluşturmakta olup, çalışmanın sadece Karabük Üniversitesi personelleri ile yapılmış olması aynı zamanda çalışmanın sınırlılığını ortaya koymaktadır. Çalışma yapılan evrenin daha da geliştirilmesi halinde elde edilen sonuçların güvenilirliğinin artacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, zamanın önemli bir bölümünün iş yerinde geçmesinden dolayı bireylerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerinin incelenmesidir. İş tatmini çalışanların işe yönelmesini sağlayan olumlu etki olarak tanımlanırken aynı zamanda birçok değişkenlerden de oluşmaktadır. Bireylerin işlerinden tatmin olmaları sonucu hem işlerinde başarılı, üretken ve mutlu olacaklar hem de yaşamlarındaki yaşam doyum seviyeleri artacağı söylenebilir. Çalışanların yaşamlarındaki doyumluluğun ise iş hayatı üzerinde etkileri olacağı söylenebilir. İş tatmininin olması halinde çalışanlarda ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal durum belirlendiğinden önemi her geçen gün artmaktadır. Bundan dolayı, kamu kurumundaki idari personelin iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılması hedeflenmektedir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada temel olarak kamu personeli olan katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri incelenecek olup, bu doğrultuda oluşturulan araştırma soruları kapsamında aşağıda belirtilen hipotezler test edilecektir.

H₁: Personelin iş tatmin düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Personelin iş tatmin düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Personelin iş tatmin düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Personelin iş tatmin düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Personelin iş tatmin düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Personelin iş tatmin düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Personelin iş tatmin düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.

H₂: Personelin yaşam doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Personelin yaşam doyum düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Personelin yaşam doyum düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Personelin yaşam doyum düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Personelin yaşam doyum düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Personelin yaşam doyum düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.

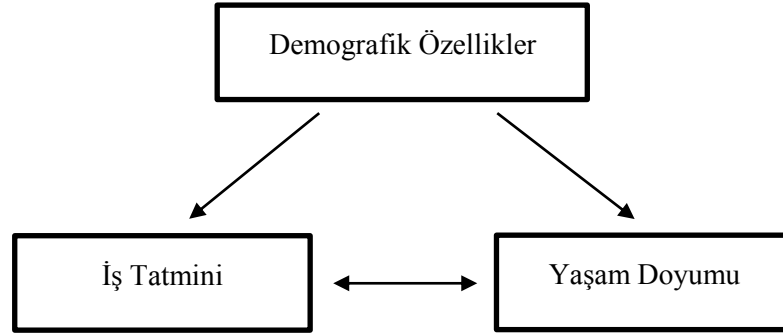
H_{2f}: Personelin yaşam doyum düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.

H₃: İş tatmini ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 3'te verilmiştir.

Şekil 3. Araştırma Modeli



3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Karabük Üniversitesinde görev yapan idari personeller oluşturmakta olup, çalışma kapsamında örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı web sayfasından elde edilen veriler doğrultusunda 2021 yılı itibarıyla 469 idari personelin görev yaptığı tespit edilmiştir. Çalışmada Şubat-Mart 2021 tarihleri arasında katılımcılara ulaştırılan anketler arasından analize uygun olarak doldurulan 230 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

3.6. Veri Toplama Yönetimi

Araştırmaya ilişkin veriler, Karabük Üniversitesinde görev yapan ve gönüllü olarak çalışmaya katılan 230 idari personel ile “Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki Üzerine Anket Formu” kullanılarak araştırmanın verileri elde edilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket katılımcıların demografik özelliklerin tespitine yönelik sorulan 6, iş tatminini ölçmeye yönelik sorulan 20 ve yaşam doyumunu ölçmeye yönelik ise sorulan 5 olmak üzere toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçek likert tipidir. Araştırma kapsamındaki verilerin analizinde Frekans Analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Anketi cevaplayan katılımcılardan sorulan sorulara ne ölçüde katıldıklarına ilişkin en uygun seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir.

3.7. Araştırma Ölçekleri

Çalışma kapsamında belirlenmiş olan hipotezlerin test edilebilmesi için daha önce yapılmış olan çalışmalarda kullanılan ölçekler incelenmiş ve uygun anket seçimi gerçekleştirilmiştir.

3.7.1. İş Tatmini Ölçeği

1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. 20 farklı iş boyutuna bağlı olarak bireysel iş tatmini veya tatminsizliğini ölçmeye yarayan Minnesota İş Doyum Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir ve Cronbach Alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim” 1 puan; “Memnun değilim” 2 puan; “Kararsızım” 3 puan; “Memnunum” 4 puan; “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir ve ters soru bulunmamaktadır. Ölçek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin puanlarını vermektedir. Ölçek sonuçlarına göre, alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20’dir. 25 puanın altı düşük iş tatminini, 26 ile 74 puan arası normal iş tatminini, 75 ve üzerindeki puan ise yüksek iş tatminini ifade etmektedir (Yaşan vd., 2008).

3.7.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Köker tarafından 1991 yılında Türkçeye uyarlanmış olan yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek, likert tipidir ve 7’li değerlendirmeden oluşmuştur. Köker tarafından yapılan araştırmalar sonucunda tekrar test tutarlılık katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiş olup, maddelerin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha katsayısı ise 0,88 olarak hesaplanmıştır. Böylece elde edilen değer ölçeğin yüksek bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir (Dağlı ve Baysal, 2016).

3.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarının incelenmesi amacıyla frekans analizinden faydalanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. İş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilebilmesi adına Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. İş tatmini ve yaşam doyumu kavramlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için de Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Bu testler İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır.

3.9. Bulgular

Çalışmada öncelikli olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmekte ve sonrasında ise çalışmada kullanılan iş tatmini ve yaşam doyumu ölçeklerinin güvenilirliklerine (Cronbach's Alpha) ait sonuçlar değerlendirilmektedir. Sonrasında çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla iş tatmini ve yaşam doyumunun demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi ile Tek Yönlü Anova ve iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson Korelasyon ve Regresyon testi sonuçları yer almaktadır.

3.9.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, toplam hizmet süresi ve kurumdaki hizmet süresi) dağılımları Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	96	41,7
Erkek	134	58,3
Toplam	230	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyete göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 96 personelin kadın (%41,7), 134 personelin ise erkek (%58,3) olduğu görülmektedir.

Bu sayılar dikkate alındığında araştırmada cinsiyet açısından homojen bir dağılımdan söz edilebilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	5	2,2
26-33	78	33,9
34-41	87	37,8
42-49	48	20,9
50 ve üzeri	12	5,2
Toplam	230	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların yaşlarına göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 5 personelin 18-25 yaş aralığında (%2,2), 78 personelin 26-33 yaş aralığında (%33,9), 87 personelin 34-41 yaş aralığında (%37,8), 48 personelin 42-49 yaş aralığında (%20,9), 12 personelin ise 50 yaş ve üzerinde (%5,2) olduğu görülmektedir.

Kurumda çalışan idari personel sayısının genç bir yaş ortalamasına sahip olması (katılımcıların %71,7’si 26-41 yaş aralığında) sebebiyle, ilgili yaş aralığındaki çalışanların konuya ilişkin literatürde yer alan kavramları anlayabilme düzeylerinin yüksek olacağı ve bunun sonucunda da araştırmada daha doğru sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	18	7,8
Ön Lisans	34	14,8
Lisans	129	56,1
Yüksek Lisans	49	21,3
Toplam	230	100

Tablo 3’te görüldüğü üzere katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 18 personelin lise mezunu (%7,8), 34 personelin ön lisans mezunu (%14,8), 129 personelin lisans mezunu (%56,1), 49 personelin ise yüksek lisans mezunu (%21,3) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun (%77,4) yüksek seviyede eğitim kalitesine sahip oldukları görülmekte olup, araştırmada ele alınan iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ölçülebilmesi adına eğitim seviyesinin yüksekliği önem arz ettiği söylenebilir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	56	24,3
Evli	174	75,7
Toplam	230	100

Tablo 4’te görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 56 personelin bekar (%24,3), 174 personelin ise evli (%75,7) olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
0-2 Yıl	7	3,0
3-7 Yıl	64	27,8
8-15 Yıl	109	47,4
16-20 Yıl	21	9,1
21 Yıl ve üzeri	29	12,6
Toplam	230	100

Tablo 5’te görüldüğü üzere katılımcıların toplam hizmet sürelerine göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 7 personelin 0-2 yıl arasında (%3,0), 64 personelin 3-7 yıl arasında (%27,8), 109 personelin 8-15 yıl arasında (%47,4), 21 personelin 16-20 yıl arasında (%9,1), 29 personelin ise 21 yıl ve üzerinde (%12,6) hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1 Yıldan Az	11	4,8
2-4 Yıl	38	16,5
5-7 Yıl	65	28,3
8-10 Yıl	73	31,7
11 Yıl ve Üzeri	43	18,7
Toplam	230	100

Tablo 6’da görüldüğü üzere katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı yapıldığında, ankete katılım sağlayan 230 personelden; 11 personelin 1 yıldan az (%4,8), 38 personelin 2-4 yıl arasında (%16,5), 65 personelin 5-7 yıl arasında

(%28,3), 73 personelin 8-10 yıl arasında (%31,7), 43 personelin ise 11 yıl ve üzerinde (%18,7) kurumda çalışma sürelerinin olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunun (%60) 5-10 yıl arasında kurumda görev yapmakta oldukları görülmekte olup, az sayıda katılımcının ise 1 yıldan az sürede kurumda görev yaptıkları görülmektedir. Araştırma sonunda güvenilir bir sonuç elde edilebilmesi adına bu dağılımın önem arz ettiği söylenebilir.

3.9.2. Güvenilirlik Analizleri

Literatür taraması yapıldığında saha çalışması yapılan ve özellikle likert tipi ölçeklerin kullanıldığı birçok çalışmada, uygulanan ölçeğin güvenilir olup olmadığının anlaşılabilmesi adına, Cronbach Alpha değeri ve Kr-20 değeri gibi bazı değerlere bakılması gerekmekte olup, bu çalışmada da likert tipi ölçek kullanılması sebebiyle güvenilirlik analizi Cronbach Alpha katsayısı kullanılarak test edilmiştir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analiz testi sonucunda, Tablo 7’de görüldüğü gibi iş tatmini boyutunun altında yer alan 20 sorunun tamamı için Cronbach Alpha değeri 0,934 olarak tespit edilmiştir. Buradaki Cronbach Alpha değerinin 0,70 değerinin üzerinde olması sebebiyle bu ölçeğin de güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Coşkun, Altunışık ve Yıldırım (2019), Cronbach’s Alpha değeri 0,70 olduğunda kabul edilebilir olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,934	,934	20

Tablo 8’de de belirtildiği üzere yapılan analiz sonucunda ölçeğin içerisinde yaşam doyumu boyutu altında yer alan soruların Cronbach Alpha değeri 0,874 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0,70 üzerinde bulunması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Yaşam Doyum Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,874	0,877	5

Tablo 7’de ve Tablo 8’de iş tatmini ve yaşam doyumu boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçları belirtilmekle birlikte, ölçeğin genel güvenilirlik oranının da kabul edilebilir olması gerekmektedir. Tablo 9’da ölçeğin genelinin güvenilirlik analizi sonucu belirtilmekte olup, ölçeğin toplam 25 sorusu için Cronbach Alpha değeri 0,937 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin mükemmel seviyede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,937	,941	25

3.9.3. Hipotez Testleri

Analiz sonuçlarının ardından çalışmanın hipotezleri gereğince; iş tatmini ve yaşam doyumu boyutlarının ortalama sonuçlarının her birinin demografik veriler ile arasındaki anlamlı ilişkiye bakılması gerekmektedir.

Tablo 10. İş Tatmini ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	96	3,3505	0,6334	0,768	228	0,444
Erkek	134	3,2780	0,7547			

Tablo 10’da görüldüğü üzere iş tatmini ölçeğinin, cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülmektedir. Bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların iş tatmini ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonucunda, kadın ve erkek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre, kadın katılımcıların iş tatmini ölçeğine tutumları, erkek katılımcılara oranla daha pozitif olsa da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. İş Tatmini ve Yaş Değişkeni Anova Testi

Boyut	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Tatmini Ölçeği	18-25	5	2,8500	1,045	0,759	<u>0,553</u>
	26-33	78	3,3032	0,639		
	34-41	87	3,2914	0,749		
	42-49	48	3,3521	0,715		
	50 Yaş ve Üzeri	12	3,4792	0,635		

Tablo 11’de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları yaş seviyeleri ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 3,4792 ortalama ile 50 yaş ve üzeri katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 3,3521 ortalama ile 42-49 yaş grubu, 3,3032 ortalama ile 26-33 yaş grubu ve 3,2914 ortalama ile 34-41 yaş grubu izlemektedir. En düşük ortalama sahip yaş grubu ise 2,8500 ortalama ile 18-25 yaş grubudur. Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp

farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05'ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{1b} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. İş Tatmini ve Eğitim Seviyesi Değişkeni Anova Testi

Boyut	Eğitim Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Tatmini Ölçeği	Lise	18	3,6111	0,444	3,242	0,023
	Ön Lisans	34	3,0853	0,797		
	Lisans	129	3,2667	0,656		
	Yüksek Lisans	49	3,4612	0,789		

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları eğitim düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 3,6111 ortalama ile lise düzeyindeki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 3,4612 ortalama ile yüksek lisans grubu, 3,2667 ortalama ile lisans grubu izlemektedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 3,0853 ortalama ile ön lisans düzeyinde eğitim alan katılımcı grubudur. Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05’ten küçük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. İş Tatmini ve Medeni Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Bekar	56	3,3509	0,6006	,519	228	,605
Evli	174	3,2945	0,7378			

Tablo 13'te görüldüğü üzere bağımsız örneklem t testi, bekar ve evli katılımcıların iş tatmini ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bekar ve evli katılımcıların iş tatmini ölçeği dikkate alındığında aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmekte olup, ancak bekar katılımcıların, evli katılımcılara göre iş tatmini ortalamalarının biraz daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H_{1d} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14. İş Tatmini ve Çalışma Süresi Değişkeni Anova Testi

Boyut	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Tatmini Ölçeği	0-2 Yıl	7	3,3000	0,664	0,061	<u>0,993</u>
	3-7 Yıl	64	3,2773	0,618		
	8-15 Yıl	109	3,3124	0,721		
	16-20 Yıl	21	3,3238	0,833		
	21 Yıl ve Üzeri	29	3,3517	0,784		

Tablo 14'te görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları çalışma süreleri ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 3,3517 ortalama ile 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 3,3238 ortalama ile 16-20 yıl çalışanlar, 3,3124 ortalama ile 8-15 yıl arası çalışanlar ve 3,3000 ortalama ile 0-2 yıl arası çalışanlar izlemektedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 3,2773 ortalama ile 3-7 yıl arasında çalışan katılımcı grubudur. Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05'ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{1e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15. İş Tatmini ve Kurum İçi Çalışma Süresi Değişkeni Anova Testi

Boyut	Kurum İçi Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Tatmini Ölçeği	1 Yıldan Az	11	3,2000	0,664	0,380	<u>0,823</u>
	2-4 Yıl	38	3,3566	0,685		
	5-7 Yıl	65	3,3085	0,692		
	8-10 Yıl	73	3,2500	0,765		
	11 Yıl ve Üzeri	43	3,3919	0,666		

Tablo 15’te görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları kurum içi çalışma süreleri ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 3,3919 ortalama ile 11 yıl ve üzeri sürede çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 3,3566 ortalama ile 2-4 yıl arasında çalışanlar, 3,3085 ortalama ile 5-7 yıl arası çalışanlar ve 3,2500 ortalama ile 8-10 yıl arasında çalışanlar izlemektedir. En düşük ortalama sahip olanlar ise 3,2000 ortalama 1 yıldan az süredir çalışan katılımcı grubudur. Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05’ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{1f} hipotezi reddedilmiştir.

Demografik verilerin iş tatmin ölçeği sonuçları ile analiz edilmesiyle elde edilen Tablo 10, Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14 ve Tablo 15’e bakıldığında iş tatmin ölçeğinin katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülebilmekte olup, iş tatmininin istatistiksel anlamda diğer demografik veriler ile farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yaşam doyumu ölçeğinin cinsiyet ile arasındaki anlamlı ilişkinin saptanabilmesi için yapılan analiz sonuçları Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16. Yaşam Doyumu ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	96	4,5354	1,16239	2,368	228	,019
Erkek	134	4,1209	1,40483			

Tablo 16’da görüldüğü üzere bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın katılımcıların yaşam doyumu ile ilgili tutum farklarını ortaya koyabilmek adına yapılmış olup, analiz sonucunda kadın katılımcıların yaşam doyumu ölçeğine tutumlarının erkek katılımcılara oranla daha pozitif olduğu görülmektedir ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17. Yaşam Doyumu ve Yaş Grubu Değişkenleri Anova Testi

Boyut	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	18-25	5	3,6800	1,91102	0,737	<u>0,568</u>
	26-33	78	4,1846	1,27382		
	34-41	87	4,2989	1,36769		
	42-49	48	4,4458	1,25765		
	50 Yaş ve Üzeri	12	4,6167	1,36571		

Tablo 17’de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları yaş seviyeleri ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 4,6167 ortalama ile 50 yaş ve üzeri katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu 4,4458 ortalama ile 42-49 yaş grubu, 4,2989 ortalama ile 34-41 yaş grubu ve 4,1846 ortalama ile 26-33 yaş grubu izlemektedir. En düşük ortalama sahip yaş grubu ise 3,6800 ortalama ile 18-25 yaş grubudur. Katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans

analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05'ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{2b} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18. Yaşam Doyumu ve Eğitim Grubu Değişkenleri Anova Testi

Boyut	Eğitim Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	Lise	18	4,8000	0,791	1,985	<u>0,117</u>
	Ön Lisans	34	4,1706	1,454		
	Lisans	129	4,1628	1,301		
	Yüksek Lisans	49	4,5388	1,391		

Tablo 18'de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları eğitim seviyeleri ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırılmış olup, en yüksek ortalamanın 4,8000 ortalama ile lise düzeyindeki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 4,5388 ortalama ile yüksek lisans grubu, 4,1706 ortalama ile ön lisans grubu izlemektedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 4,1628 ortalama ile lisans düzeyinde eğitim alan katılımcı grubudur. Katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05'ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 19. Yaşam Doyumu ve Medeni Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Bekar	56	4,1500	1,25640	-,936	228	,350
Evli	174	4,3402	1,34314			

Tablo 19’da görüldüğü üzere yaşam doyumu ölçeğinin medeni durum ile arasındaki anlamlı ilişkinin saptanabilmesi için yapılan analiz sonuçları yer almakta olup, bu sonuçlara göre, bekar ve evli katılımcıların yaşam doyumu ölçeği dikkate alındığında ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 20. Yaşam Doyumu ve Çalışma Süresi Değişkenleri Anova Testi

Boyut	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	0-2 Yıl	7	4,5429	1,369	0,627	<u>0,644</u>
	3-7 Yıl	64	4,2406	1,238		
	8-15 Yıl	109	4,2000	1,347		
	16-20 Yıl	21	4,5333	1,475		
	21 Yıl ve Üzeri	29	4,5310	1,315		

Tablo 20’de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları çalışma süreleri ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 4,5429 ortalama ile 0-2 yıl arasında çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 4,5333 ortalama ile 16-20 yıl çalışanlar, 4,5310 ortalama ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar ve 4,2406 ortalama ile 3-7 yıl çalışanlar izlemektedir. En düşük ortalama sahip olanlar ise 4,2000 ortalama ile 8-15 yıl arasında çalışan katılımcı grubudur. Katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05’ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{2e} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 21. Yaşam Doyumu ve Kurum İçi Çalışma Süresi Değişkenleri Anova Testi

Boyut	Kurum İçi Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaşam Doyumu	1 Yıldan Az	11	4,5273	1,177	0,692	<u>0,598</u>
	2-4 Yıl	38	4,2053	1,242		
	5-7 Yıl	65	4,2031	1,340		
	8-10 Yıl	73	4,2274	1,315		
	11 Yıl ve Üzeri	43	4,5628	1,423		

Tablo 21’de görüldüğü üzere katılımcıların gruplandıkları kurum içi çalışma süreleri ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın 4,5628 ortalama ile 11 yıl ve üzeri sürede çalışan katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu, 4,5273 ortalama ile 1 yıldan az süre çalışanlar, 4,2274 ortalama ile 8-10 yıl arası çalışanlar ve 4,2053 ortalama ile 2-4 yıl arası çalışanlar izlemektedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 4,2031 ortalama 5-7 yıl arasında çalışan katılımcı grubudur. Katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması adına parametrik testlerden biri olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi neticesinde, p değerinin 0,05’ten büyük olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda H_{2f} hipotezi reddedilmiştir.

Demografik verilerin yaşam doyum ölçeği sonuçları ile analiz edilmesiyle elde edilen bulgular için Tablo 16, Tablo 17, Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20 ve Tablo 21’e bakıldığında yaşam doyum ölçeğinin sadece cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülebilmekte olup, yaşam doyumunun istatistiksel anlamda diğer demografik veriler ile farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

İş tatmini ve yaşam doyum değişkenlerinin arasındaki ilişkinin yönünün ve gücünün ölçülebilmesi adına korelasyon analizinin yapılması tercih edilmiştir. Korelasyon katsayısı r ile gösterilmektedir. İki değişkenin arasındaki ilişkinin ölçüsü -1 ve +1 arasında değer ile ifade edilmektedir (Bayram, 2004).

Tablo 22. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi			
		İş Tatmini Ölçeği	Yaşam Doyumu Ölçeği
İş Tatmini Ölçeği	Pearson Correlation	1	,594**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	230	230
Yaşam Doyumu Ölçeği	Pearson Correlation	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	230	230
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 22’de görüldüğü üzere katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki kanıtlanmıştır. Böylece çalışmanın hipotezleri arasında yer alan “**H₃**: İş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıdaki tabloda (22) görülebileceği üzere çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumu arasında 0,01 seviyesinde pozitif yönlü (0,594) kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Farklı bir deyişle, çalışanların yaşam doyumu seviyelerinde artış gerçekleştikçe, iş tatmini seviyelerinde de gözle görülür bir artış gerçekleşecektir.

Tablo 23. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi

Korelasyon Katsayısı	Belirleme Katsayısı	Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı	Standart Sapma
(r)	(R²)	(Adjusted R²)	
0,594	0,353	0,350	1,06622

Tablo 23'te görüldüğü üzere iş tatmini ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkinin fonksiyonel şekli açıklanmak istendiğinde regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Farklı bir şekilde ifade edilmek istenirse, bağımsız bir değişkenin, bağımlı değişkeni hangi seviyede açıklayabileceğini istatistiksel yoldan ifade edilmesidir (Bayram, 2004). Çalışma dikkate alındığında yaşam doyumu bağımlı değişkeni ile iş tatmini değişkenleri regresyon analizi ile analiz edilmiş, yaşam doyumu değişkeninin, iş tatmini değişkenini etkileme düzeyi incelenmiştir. Yaşam doyumunun, iş tatminini açıklama düzeyi (Düzeltilmiş $R^2=0,350$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 24. Analiz Sonucunda Elde Edilen Hipotez Sonuçları

Hipotez	Hipotez İfadesi	Sonuç
H₁	Personelin iş tatmin düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	
H _{1a}	Personelin iş tatmin düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{1b}	Personelin iş tatmin düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{1c}	Personelin iş tatmin düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.	<i>Kabul</i>
H _{1d}	Personelin iş tatmin düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{1e}	Personelin iş tatmin düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{1f}	Personelin iş tatmin düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H₂	Personelin yaşam doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	
H _{2a}	Personelin yaşam doyum düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	<i>Kabul</i>

H _{2b}	Personelin yaşam doyum düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{2c}	Personelin yaşam doyum düzeyi eğitime göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{2d}	Personelin yaşam doyum düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{2e}	Personelin yaşam doyum düzeyi hizmet süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H _{2f}	Personelin yaşam doyum düzeyi kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermektedir.	<i>Ret</i>
H₃	İş tatmini ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	<i>Kabul</i>

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma soruları doğrultusunda test edilen hipotez sonuçlarının konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalardaki hipotez sonuçları ile karşılaştırmaları aşağıda özetlenmektedir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Negiz vd. (2011) tarafından yapılan ve Isparta’da kamu ve özel sektör çalışanlarının iş tatmin düzeyleri analiz edilerek, cinsiyet değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmış olup, çalışma sonucunda da cinsiyetin genel anlamda bir farklılık yaratmadığı, özel sektörde çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin erkek çalışanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Karaman (2018) tarafından yapılan ve Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyleri araştırılmış olup, çalışma sonucunda iş tatmin düzeyinin yaş faktörüne göre farklılaştığı ve genç yaştaki çalışanların iş tatmin düzeylerinin orta ve yüksek yaş sınıfında yer alan çalışanların iş tatmin düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup, Elibüyük ve Güney (2019) tarafından yapılan ve İstanbul’da kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmiş olup, çalışma sonucunda da eğitim düzeyine göre yapılan farklılık testinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve ilköğretim mezunu katılımcıların genel iş tatmin düzeylerinin diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Gürkan vd. (2017) tarafından yapılan ve Bitlis’de turizm sektöründe çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda da medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Tekin vd. (2014) tarafından yapılan ve Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, iş tatmini düzeyleri ve iş tatminini etkileyen faktörleri incelendiği çalışmada da hizmet süresi ile genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin iş tatmin düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Güven (2020) tarafından yapılan ve Türkiye’de belediyelerde çalışan personellerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarının incelendiği çalışmada da kurumdaki hizmet süreleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup, Keser (2005) tarafından yapılan ve Bursa’da otomotiv sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma

sonucunda da kadınların yaşam doyumu düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Öktem ve Öztoprak (2020) tarafından yapılan ve Türkiye’de Turizm Bakanlığı’na bağlı 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyumları arasında, iş tatmin düzeyleri ile iş görenlerin performansları arasında ve yaşam doyumu ile iş görenlerin performansları arasında ilişkinin bulunup bulunmadığının incelendiği çalışmada da yaşam doyumu düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Keser (2005) tarafından yapılan ve Bursa’da otomotiv sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda ise yaşam doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuş ve Üniversite mezunlarının yaşam doyumu düzeylerinin lise ve altı düzeylere oranla daha düşük olduğu görülmüştür.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Çetinkaya vd. (2019) tarafından yapılan ve Erzincan ili Refahiye ilçesinde bulunan meslek yüksekokulunda görev yapan akademisyenler ile devlete bağlı veya özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum, tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerinin bazı değişkenler tarafından nasıl etkilendiğinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada da medeni durum değişkeni ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Özkul ve Cömert (2018) tarafından yapılan ve Gaziantep ili Şahinbey Merkez ilçesi belediye sınırları içerisinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmada yaşam doyumu düzeyleri ile hizmet süresi arasında anlamlı bir farkın olduğu, 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip

öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla daha yüksek yaşam doyumu düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre personellerin yaşam doyumu düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, Uludağ (2019) tarafından Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde çalışanların iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan çalışmada da yaşam doyumu ile kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş olup, Çınar ve Özyılmaz (2019) tarafından yapılan ve Bayburt Üniversitesi'nde görev yapan akademik personellerin iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada iş tatmininin yaşam doyumuna etkisinin zayıf olduğu ve iş tatmini ile yaşam doyumu arasında varlığı genel kabul gören pozitif yönlü ilişkiyi istenilen ölçüde desteklemediği sonucuna varılmıştır. Keser (2005) tarafından yapılan ve Bursa'da otomotiv sektöründe çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyumu düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma da ise iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

SONUÇ

Kişilerin iş yaşamlarında ulaştıkları tatmin düzeyleri hayatlarındaki mutluluk düzeylerini ve yaşamdan aldıkları doyumunu etkilemektedir. Bu sebepten dolayı kişilerin yaşam doyumunu düzeylerinin artabilmesi için iş tatmin düzeylerinin de aynı oranda artması gerekliliği ortaya çıkmakta olup, iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Kişilerin yaşamın bir alanındaki tatmin düzeyleri, diğer alanlarını da etkilemekte ve bu durum iş tatmini ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırma durumunu ortaya çıkarmıştır.

Kamu personeli olan katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelendiği araştırmada, Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personeller ile yapılmış ve bu personellerin iş tatmin düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki etkileri, yaşam doyumunu düzeylerinin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkileri, yaşam doyumunu ve iş tatmin düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

İş tatmin düzeyinin cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde, iş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemekle birlikte kadın katılımcıların iş tatmini ölçeğine tutumları erkek katılımcılara oranla daha pozitif olduğu görülmüştür. İş tatmin düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. İş tatmin düzeyi ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan analiz sonucunda iş tatmin düzeyi ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmıştır. Katılımcıların medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi sonucunda bekar ve evli katılımcıların iş tatmin ölçeği dikkate alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır, ancak bekar katılımcıların, evli katılımcılara göre iş tatmin düzeyi ortalamalarının biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri ile iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilen verilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Çalışmaya katılanların toplam çalışma süreleri ile iş tatmin düzeyleri de karşılaştırılmış ve bu karşılaştırma sonucunda elde edilen verilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, demografik

özelliklerin iş tatmin ölçeği sonuçları ile analiz edilmesi sonucunda iş tatmin düzeyinin sadece katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Yaşam doyumu düzeyinin cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde, yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla yaşam doyumu düzeylerinin pozitif olduğu görülmüştür. Yaşam doyum düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Yaşam doyumu düzeyi ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan analiz sonucunda yaşam doyumu düzeyi ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Katılımcıların medeni durumları ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi sonucunda bekar ve evli katılımcıların yaşam doyumu ölçeği dikkate alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri ile yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilen verilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmamıştır. Çalışmaya katılanların toplam çalışma süreleri ile yaşam doyumu düzeyleri de karşılaştırılmış ve bu karşılaştırma sonucunda elde edilen verilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, demografik özelliklerin yaşam doyumu ölçeği sonuçları ile analiz edilmesi sonucunda yaşam doyumu düzeyinin sadece cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile yaşam doyumu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

İş tatmini ve yaşam doyumu değişkenlerinin arasındaki ilişkinin yönü ve gücü korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların yaşam doyumu iş tatmin düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın hipotezleri arasında yer alan iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki bir ilişkiden de bahsedilebilmektedir. Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ve yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinde meydana gelebilecek artışların iş tatmin düzeylerinde de bir artışa neden olacağı görülmüştür.

Çalışma kapsamında yapılan araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre belirlenmiş olan öneriler aşağıda belirtilmektedir:

- Çalışmanın Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personellerle yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda daha kapsamlı bir sonuç alınabilmesi adına farklı kurumlarda görev yapan personellerle de çalışma yapılabilir.
- Üniversite bünyesinde görev yapan idari personellerin yanı sıra akademik personellerle aynı kapsamda çalışma yapılabilir.
- Özel sektörde veya Vakıf üniversitelerinde görev yapan personellerin iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma yapılarak kamu ve özel / vakıf sektör karşılaştırması yapılabilir.
- Yapılan araştırma sonucuna göre çalışanların iş tatmin düzeylerindeki artışın yaşam doyumu düzeylerinde de artışa neden olması sebebiyle, kurumdaki yöneticilerin çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırabilmek adına gerekli uygulamaları hayata geçirmeleri önem arz ettiği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, S. & Keshavarzi, A. (2012). The Study of Islamic Azad University Faculty Members Job satisfaction, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(1).
- Ardıç, K. & Baş, T. (2002). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirimleri.
- Arslan, İ. & Bektaş, H. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Ölçülmesi. *Iğsaber*, 8, 767-784.
- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam doyumu ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, P. & Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş Dergisi*.
- Aydınlı, İ. H. (2005). İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*.

- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.7.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.
- Baltaş, A. & Baltas, Z. (2000). Stres ve Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi.
- Baçoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö. & Altun E. (2016). Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4 (32), 277-291.
- Batıgün, A. D. & Şahin, N. E. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1), 32-45.
- Baycan, F. A. (1985). Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, N. (2004). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, S. (2009). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çelik, Y. & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler. Kocatepe Tıp Dergisi, 20 (4), 230-238.
- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F. & Çiftci, Z. (2019). Çalışanların Mesleki Tükenmişlik, Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 14 (20), 1477-1500.
- Çevik, N. K. & Korkmaz, O. (2014). Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 7 (1), 126-145.

- Çınar, Ö. & Özyılmaz, F. Z. (2019). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 533-556.
- Çırpan, H., Vardarlıer, P. & Koçak, Ö. E. (2018). Kişi-İş Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (41), 237-252.
- Çivitci, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 321-336.
- Çoruk, A. & Karakaya Çiçek, H. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Demirel, S. & Canat, S. (2004). Ankara'daki Beş Eğitim Kurumunda Kendini Yaralama Davranışı Üzerine Bir Çalışma. *Kriz Dergisi*, 12 (3), 1-9.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. 125 (2), 276-302.
- Diener, E. & Ryan, K. (2018). Öznel İyi Oluş: Genel Bir Bakış. (Çev. Gencer, N.). *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638. (Orijinal Yayın Tarihi 2009)
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3-4), 115-140.

- Donovan, N. & Halpern, D. (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications. London: Prime Minister's Strategy Unit.
- Durak, İ. & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (13), 119-135.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.
- Ekşi, H., Özgenel, M. & Bora, N. (2020). Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarını Yordayan Örgütsel Faktörler: Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Güven. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 52, 384-399.
- Elibüyük, N. & Güney, S. (2019). Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. ABMYO Dergisi, 58, 143-170.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(1), 121-136.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(4), 975-989.
- Eryılmaz, A. & Ercan, L. (2011). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kimlik Özellikleri Açısından İncelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (36). 139-151.
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2003). The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis, Occup Environ Med, 62.
- Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi. Başkent University Journal of Education, 3 (2), 146-155.
- Fisher, D. C. (2000). Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction?. Journal of Organizational Behavior.

- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navaroo, M. & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work--Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, Issue 3.
- Gül, T. (2020). İşgörenlerin İş, Yaşam Doyumu ve Rekreatif Faaliyete Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algılarının İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Gün, G. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Tatmin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. & Aybay, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 130-157.
- Güven, A. (2020). Türkiye’de Belediyelerde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Algısı. *Akademik Bakış Dergisi*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 133-149.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R. & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*, XVII(4), 57-71.
- Howell, R. T. & Howell, C. J. (2008). The Relation of Economic Status to Subjective Wellbeing in Developing Countries: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 134 (4), 536-560.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 25*, 317-334.

- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analyzing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 16 (10), 2227-2237.
- İşcan, Ö. F. & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kaba, İ., Erol, M. & Güç, K. (2018). Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Karaaslan, İ., Uslu T. & Esen, S. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3 (1), 7-18.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 1-10.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 46-57.
- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 66-78.
- Kaya, U. & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.

- Keleş, H. N. (2007). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7(13), 242-263.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum, 4 (1), 77-95.
- Keser, A. & Polatçı, S. (2017). İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam doyumu Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, (72).
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (20).
- Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kula, S., Taşdöven, H. & Dönmez, M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. & Özkan G. V. (2013). İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Sakarya İktisat Dergisi, 2(1), 88-127.
- Lopopolo, R. (2002). The Relationship of Role-Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to the Organization in a Restructured Hospital Environment. Physical Therapy, 82(10).
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mazerolle, S., Bruening, J. E., Casa, D. & Burton, L. J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers. Journal of Athletic Training. 43 (5), 513-522.

- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.
- Moran, C. & Çoruk, A. (2020). İlköğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışları ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 267-284.
- Murat, G. & Açıkgöz, M. (2007). Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5).
- Negiz, N., Oksay, A. & Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 207-229.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22(1),88-106.
- Osmanoğlu, D. & Kaya, H. İ. (2013). Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları ile Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 47-70.
- Örücü, E., Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.
- Öktem, Ş. & Öztoprak, M. (2020). İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir İnceleme. *İşletme Akademisi Dergisi*, 1 (2), 162-173.

- Özaydın, M. M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 695-710.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Doyumunun Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özdevecioğlu, M. & Çakmak, N. (2009). Organizasyonlarda İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 69-99.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel Kitapevi.
- Özkul, R. & Cömert, M. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinde Yaşam Doyum Düzeyi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 708-724.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Recepoğlu, E. & Tümlü, G. (2015). Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*.

- Şimşek, E. & Aktaş, H. (2015). İletişim Becerileri Bağlamında Yalnızlık ve Yaşam Doyumu İlişkisi. (Ed. Selen Doğan) Yaşam Doyumu. Ankara: Nobel Yayıncılık, 147-178.
- Tekin, Ç., Bozkır, Ç., Sazak, Y. & Özer, A. (2014). Malatya İl Merkezinde Çalışan Aile Hekimleri ile Aile Sağlığı Elemanlarının, Aile Hekimliği Uygulaması Hakkındaki Görüşleri, İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Fırat Tıp Dergisi, 19(3), 135-139.
- Tekne, S. & Güney, S. (2019). İş Görenlerin Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. ABMYO Dergisi, (58).
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.
- Tunacan, S. & Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 29(1), 155-172.
- Türker, Y. & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (1), 242-258.
- Uçkun, C. G., Pelit, E. & Emir, O. (2004). Otel İş görenlerinin İş Doyumlarının Önemi ve Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerine Bir Uygulama. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 39-59.
- Ugboro, I. O. & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study. Journal of Quality Management.
- Uludağ, G. (2019). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar, (2), 216-237.

- Ünlü, S., Eroğlu, E., Gökdağ, R. & Ergüven, M. S. (2013). İş ve Yaşamda Motivasyon. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, (22).
- Yaşan, A., Eşsizozğlu, A., Yalçın, M., & Özkan, M. (2008). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde İş Memnuniyeti, Anksiyete Düzeyi ve İlişkili Etmenler. Dicle Tıp Dergisi, 35(4), 228-233.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 1-18.
- Yetgin, M. A. (2020). Çalışanların Destekleyici Örgüt Kültürü Algıları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Bankacılık Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2).
- Yetim, Ü. (1993). Life Satisfaction: A Study Based on the Organization Of Personnel Projects. Social Indicators Research, 29, 277-289.
- Yıldız, M. A. & Baytemir, K. (2016). Evli Bireylerde Evlilik Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılığı. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(1), 67-80. DOI: 10.17679/iuefd.17181627
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(2), 277-394.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. & Deniz, M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. Polis Bilimleri Dergisi, 13 (3), 1-18.
- Yumuşak, S. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, (4).

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	46
Tablo 2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	47
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	48
Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	48
Tablo 5. Katılımcıların Toplam Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı	49
Tablo 6. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	49
Tablo 7. İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	50
Tablo 8. Yaşam Doyum Ölçeği Güvenilirlik Analizi	51
Tablo 9. Ölçeğin Tamamı İçin Güvenilirlik Analizi.....	51
Tablo 10. İş Tatmini ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi	52
Tablo 11. İş Tatmini ve Yaş Değişkeni Anova Testi	52
Tablo 12. İş Tatmini ve Eğitim Seviyesi Değişkeni Anova Testi.....	53
Tablo 13. İş Tatmini ve Medeni Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi	53
Tablo 14. İş Tatmini ve Çalışma Süresi Değişkeni Anova Testi	54
Tablo 15. İş Tatmini ve Kurum İçi Çalışma Süresi Değişkeni Anova Testi.....	55
Tablo 16. Yaşam Doyumu ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız T-Testi.....	56
Tablo 17. Yaşam Doyumu ve Yaş Grubu Değişkenleri Anova Testi	56
Tablo 18. Yaşam Doyumu ve Eğitim Grubu Değişkenleri Anova Testi	57
Tablo 19. Yaşam Doyumu ve Medeni Durum Değişkenleri Bağımsız T-Testi.....	57
Tablo 20. Yaşam Doyumu ve Çalışma Süresi Değişkenleri Anova Testi	58

Tablo 21. Yaşam Doyumu ve Kurum İçi Çalışma Süresi Değişkenleri Anova Testi..	59
Tablo 22. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi	60
Tablo 23. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi.....	60
Tablo 24. Analiz Sonucunda Elde Edilen Hipotez Sonuçları	61



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	19
Şekil 2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	22
Şekil 3. Araştırma Modeli	44



EKLER

EK 1: ANKET FORMU

ÜNİVERSİTEDEKİ İDARİ PERSONELLERİN İŞ TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

“Üniversitedeki idari personellerin iş tatminleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki” tez konusu kapsamında yapılacak anket çalışma soruları aşağıda bulunmaktadır. Yoğun iş ortamınızda, böyle bir çalışmanın literatüre dahil edilmesi için yapacağınız fedakarlıktan dolayı en içten teşekkür ve saygılarımızı sunarız.

Nebahat IŞIK
Karabük Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN
Karabük Üniversitesi

Demografik Özellikler

Cinsiyet	Kadın	Medeni Durum	Bekar
	Erkek		Evli
Yaş	18-25	Hizmet Süresi (Yıl)	0-2
	26-33		3-7
	34-41		8-15
	42-49		16-20
	50 yaş ve üzeri		21 ve üzeri
Eğitim	Lise	Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	1 yıldan az
	Ön Lisans		2-4
	Lisans		5-7
	Yüksek Lisans		8-10
	Doktora		11 ve üzeri

Yaşam Doyumu Ölçeği

	İfadeler	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun Değil	Ne Uygun Ne Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Çok Uygun
1	Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.							
2	Yaşam koşullarım çok iyi.							
3	Yaşamımdan hoşnutum.							
4	Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.							
5	Yeniden Dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

İş Tatmini Ölçeği

	İfadeler	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Şimdiki işimden; Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Şimdiki işimden; Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Şimdiki işimden; Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Şimdiki işimden; Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Şimdiki işimden; Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Şimdiki işimden; Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					

7	Şimdiki işimden; Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Şimdiki işimden; Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Şimdiki işimden; Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Şimdiki işimden; Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Şimdiki işimden; Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	Şimdiki işimden; İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Şimdiki işimden; Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	Şimdiki işimden; İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Şimdiki işimden; Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	Şimdiki işimden; İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Şimdiki işimden; Çalışma şartları bakımından					
18	Şimdiki işimden; Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından					
19	Şimdiki işimden; Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Şimdiki işimden; Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

Nebahat IŞIK, ilk ve orta öğrenimini Safranbolu’da tamamladı. Osmangazi Üniversitesi Sivrihisar Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Programcılığı Programı ve Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Programından mezun oldu. Sonrasında Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başladı. Karabük Üniversitesinde görev yapmakta olup, evli ve iki çocuk annesidir.

