

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yard. Doç. Dr. Aşkın KESER*

ABSTRACT

In organizations, not only the satisfaction in working life but outer working life or whole satisfaction from life has an effect on the motivation of an individual and ambition for work.

From this view the subject of “satisfaction obtained from the working life and life satisfaction” constitutes one of the most interesting subjects of the working psychology literature.

Many approaches have been suggested for the relation between satisfaction obtained from the working life and life satisfaction:

— According to some, working life affects the life satisfaction positively or negatively.

— According to others general life satisfaction affects the satisfaction obtained from the working life.

— Other than these two approaches mentioned before, absence of relationship between these two concepts is defended, too.

When discussing either the satisfaction in the working life affects the general life satisfaction or vice versa, the only certainty on this matter is the existence of the strong relationship between working life and general life satisfaction.

In this paper, the relations between the satisfactions obtain from the working life and general life satisfaction would be handled in a theoretical frame and it would be tested among automotive sector in Bursa.

* *Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü*

GİRİŞ

İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve doymu, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, iş doymu ile genel yaşam doymu etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedenledir ki; iş doymu ile yaşam doymu etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermektedirler. İş doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. İş yaşamından alınan doymun, yaşam doymunu etkileyen önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde yaşam doymunun, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği bilinmektedir.

Bireyin işe devamsızlığı, tatminsizliği, performansındaki düşüş gibi pek çok konunun çalışma yaşamındaki doym eksikliğine bağlandığı açıktır. Modern örgütlerde, iş doymunun bağımsız değişken olarak ele alındığı ve bu yönde insan kaynakları politikaları geliştirildiği de görülmektedir. Bu doğrultuda, bireyin yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi artırılarak yaşam ve iş doymunun yükseltilmesi önem kazanmıştır.

1. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İnsan, gününün önemli bir kısmını işinde geçiriyor ve bunu da en az 20-25 yıl devam ettiriyorsa, onun yaşamında mutlu olabilmesi için işinden doym alması hem organik hem de psikolojik varlığı açısından şarttır¹. İş doymu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doymularını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doymulu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir².

İş doymu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doymu düzeyinin “işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı” geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir³. Davranış bilimciler, çalışanın işe karşı ilgisinin arttırılarak, iş doymuna ulaşması için yeni güdüleme yaklaşımlarının gerektiğine inanmışlar ve giderek duygusallaşan çalışanların ortaya çıkaracağı sorunların çözümlenmesi için iş doymuna daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu

¹ Nursel TELMAN ve Pınar ÜNSAL, (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi, İstanbul, s.12

² Ünsal YETİM, (2001) *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayınları, İstanbul, s.163

³ Mehmet SİLAH, (2000) *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara, s.102

çerçevede işin yeniden düzenlenmesi ve tasarımı, işlerin ilginç biçime dönüştürülerek çalışanların doyumlarının arttırılması düşünülmüştür⁴.

İş doymu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doymu, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir⁵ yani, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda iş doymu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir.

İş doymu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve ürün meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir⁶. Landy, iş doymunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İş doyumunun, işi tutkuyla yapmak gibi bireysel, kararlara katılmak gibi toplumsal etkenlere bağlı olduğu anlaşılmaktadır⁷.

İş doymu konusu ele alınırken, temel olarak beş alt boyuttan bahsedilir. Bu boyutlar; “*ücret*”, “*işin niteliği*”, “*bireyin çalışma koşulları*”, “*yönetim politikaları*” ve “*çalışma arkadaşları*”dır⁸. Bu boyutlardan “*ücret*” (araçsal fonksiyon) dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğer faktörler içsel (işin niteliği faktörleri) faktörler olarak sıralanmaktadır⁹.

Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş doymu açısından önemlidir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif alması ve yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doym aldıkları düşünülebilir. Bireyin iş yaşamından beklentilerinin karşılanması, iş doymunu pozitif yönde etkileyen diğer bir unsurdur. Beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşam doymu olumsuz etkilemektedir¹⁰.

⁴ İsmail Durak ATAAY; (1987) *İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler*, MESS Yayını, Eğitim Kitapları Dizisi:19, s.71

⁵ John B. MINER, (1992) *Industrial/ Organizational Psychology*, McGraw Hill, s.116

⁶ Şerif ŞİMŞEK; Tahir AKGEMCİ; Adnan ÇELİK, (1998) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.160

⁷ Selami YILDIRIM; (1995) “*Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmin?*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 50, No:1-2, Ocak-Haziran, s.442, Jerry D. Rogers, Kenneth E. Clow, Toby J. Kash, (1994) “*Increasing Job Satisfaction of Service Personnel*”, Journal of Services Marketing, Vol:8 No:1, s.15

⁸ Fred LUTHANS, (1992) *Organizational Behaviour*, 6th Ed. McGraw Hill, s.126

⁹ Michael ROSE, (2003) “*Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations?*”, Work, Employment and Society, Vol:17 (3), s.506

¹⁰ K.A.LOSCOCCO; A.R.ROSCELLE; (1991) “*Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review*”, Journal of Vocational Behavior, Vol: 39, s.182

2. YAŞAM DOYUMU

Yaşamın bir anlamı ve doğrultusu olduğu kanaatini paylaşan bireylerin, optimal düzeyde yaşam doyumu olan bireyler oldukları sıkça dile getirilmektedir. Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam doyumu, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, yazında yaşam doyumuna ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir. Yaşam doyumu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur¹¹. Bir başka tanımda yaşam doyumu, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir¹². Genel olarak yaşam doyumu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanabilir¹³. Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam doyumu, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenc) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder¹⁴.

Yaşam doyumu kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedenledir ki, yazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır¹⁵;

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak;
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik güvenlik ve
- Sosyal ilişkiler.

Yaşam doyumu kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumunda etkili olan faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş

¹¹ Mahmut ÖZDEVECİOĞLU; (2003) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon, s.697

¹² TELMAN ve ÜNSAL; a.g.e., s.18

¹³ Hong SUNG-MOOK, Effy GIANNAKOPOULOS; (1994) “The Relationship Of Satisfaction With Life To Personality Characteristics”, Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied, Sep 94, Vol. 128 Issue 5,s.547

¹⁴ Ahmet Alpay DİKMEN; (1995) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi?”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık

¹⁵ A. Cutillo SCHMITTER; “Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care”, <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html> , 21.02.2003

yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır.

3. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU ETKİLEŞİMİ

Yaşam doyumu kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki doyumu ifade etmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin, “*merkezi bir öneme*”¹⁶ sahip olması iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli unsurdur.

Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır¹⁷. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir¹⁸. Araştırma sonuçlarında, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan Quchi ve Price, Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır¹⁹. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumсуuzluk, mutсуuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir²⁰.

Sonuçta, kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olaydır. Buna göre, çalışanlar genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde

¹⁶ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Robert DUBIN, (1956) “Industrial Workers Worlds: The Central Interests of Industrial Workers”, Journal of Social Issues, No:3, s.131-142

¹⁷ Thomas CHACKO; (1983), “*Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships*”, Academy of Management Journal, Vol:26, No:1, s.163

¹⁸ Joseph C. RODE, (2004) “*Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model*”, Human Relations, No: 57 (9), s. 1206, Robert RICE, Michael FRONE ve Dean MCFARLIN; (1992) “*Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life*”, Journal of Organizational Behavior, Vol:13.,s.155

¹⁹ Nermin UYGUÇ, Yasemin ARBAK, Ethem DUYGULU ve Nurcan ÇIRAKLAR, (1998) “*İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi*”, DEÜ İİBF Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, s.193

²⁰ Canan ÇETİNKANAT; (2000) *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, s.48

doyuma ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan doyumu, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir²¹.

4. UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada iş doyumu ile yaşam doyumu ilişkisinin varlığı Bursa ilinde Otomotiv sektöründe gerçekleştirilen araştırma ile saptanmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla Bursa ilinde faaliyet gösteren 11 otomotiv firmasında anket gerçekleştirilerek bulunmaya çalışılmıştır.

4.2. Örneklem

Araştırmanın örnekleme metodunda “*Olasılığa dayalı olmayan, kolay örnekleme yöntemi*” seçilmiştir²². Olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemi, araştırmacıya kendi yargısına güvenerek oluşturacağı bir dizi alternatif örnekleme teknikleri sunmaktadır. Kolay örnekleme modeli ile denek bulma konusunda arzu edilen geniş kitleye ulaşma imkânı sağlanmış olmaktadır.

Hedef kütle, Bursa ilinde imalat sanayindeki işletmelerde çalışan mavi ve beyaz yakalı işgücünden oluşmaktadır. Bu bağlamda Bursa Sanayi ve Ticaret Odası'nın verilerine dayanarak 2001 yılında en büyük 250 firma listesine giren firmalar²³ dikkate alınmış ve bir örneklem kısıtlamasına gidilmiştir. Bu kısıtlamada Otomotiv Sektörü ele alınmıştır. Otomotiv sektörünün tercih edilmesinde Bursa ilinde bu sektörün oldukça önemli bir yere sahip olması gösterilebilir. İlk 250 firma sıralamasında yer alan otomotiv sektöründeki firmalar ele alınırken, en az 150 çalışanı olan firmalar örnekleme dâhil edilmiştir.

Bu çerçevede toplam 23 firma saptanmıştır. Yapılan görüşmeler sonrasında 11 firmada anket gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan 660 formdan 562 form geri toplanarak %85'lik bir geri dönüş gerçekleşmiştir. Örneklem demografik dağılımı Tablo-2'de sunulmuştur.

4.3. Ölçme Araçları

İş Doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelediği çalışmada 2 ölçekten yararlanılmıştır.

²¹ Hüseyin IZGAR, (Editör) (2003), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Kitabevi Yayınları, No:19, Konya İçinde; Hüseyin IZGAR; “*İş Doyumu*” , s.141

²² Remzi ALTUNİŞİK, Recai COŞKUN, Engin YILDIRIM ve Serkan BAYRAKTAROĞLU; (2001) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi, Adapazarı, s.72–73

²³ 2001 yılı Bursa'nın 250 Büyük Firması, Bursa Sanayi ve Ticaret Odası <http://www.btso.org.tr/btso250firma/firma250.htm> , 10.04.2003

İş Doyumunun Ölçümü: İş Doyumunu ölçmek amacıyla Brayfield ve Rothe'in²⁴ geliştirdikleri ölçek bu çalışmada kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Denekler 5 soruya “tamamen katılıyorum”dan (5) “kesinlikle katılmıyorum”a (1) doğru 5 basamaklı ölçekle değerlendirmişlerdir. Ölçek daha önce Türkçe'ye uyarlanmış olması nedeniyle, değişiklik yapılmadan kullanılmıştır²⁵.

Yaşam Doyumunun Ölçümü: Yaşam Doyumunu tespit etmek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen, Griffin'nin²⁶ geliştirdiği “Yaşam Doyumu Ölçeği” (Life Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek de iş doyumu ölçeğinde olduğu gibi toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Denekler 5 soruya “tamamen katılıyorum”dan (5) “kesinlikle katılmıyorum”a (1) doğru 5 basamaklı ölçekle değerlendirmişlerdir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Köker²⁷ tarafından yapılmıştır²⁸.

4.4. Uygulama

Araştırmanın uygulanacağı 23 işletme ile temas kurulduktan sonra, insan kaynakları yetkilileri ile araştırmanın içeriği ve amacı hakkında görüşülüp, araştırmaya katılmayı kabul eden 11 firmadan gerekli onaylar alınmıştır. “İş/Yaşam Doyumu” soru formunun uygulanmasında iki yöntem izlenmiştir. Birinci yöntemde, soru formları bizzat araştırmacı tarafından çalışanlara uygulanmıştır. Bu yöntem, uygulamaya katılan işletmelerin ancak %30'u tarafından kabul edilmesi nedeniyle kısıtlı kalmıştır. Diğer yöntem ise, anket formunun, işletmelerin insan kaynakları bölümündeki yetkili kişilerce, çalışanlara uygulanması şeklinde gerçekleşmiştir. Tüm anketlerin uygulanması, yaklaşık iki aylık bir zaman diliminde tamamlanmıştır. Dağıtılan 660 soru formundan ancak 562 formun geri dönüşü olmuştur.

²⁴ Timothy A JUDGE, Shinichiro WATANABE; (1994) “*Individual Differences In the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction*”, Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol:67, Issue:2, Jun., s.102

²⁵ Anket soruları Nuri BİLGİN, *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Sistem Yayıncılık, Ekim 1995, s.160'dan alınmıştır.

²⁶ Emmons DEINER; Griffin LARSEN;(1985) “*The Satisfaction with Life Scale*”, Journal of Personality Assessment, Vol:49.

²⁷ S.KÖKER, (1991) *Normal ve Sorunlu Ergenlerde Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

²⁸ Süheyla ÜNAL; Rıfat KARLIDAĞ; Saim YOLOĞLU; (2001) “*Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi*”, Klinik Psikiyatri Dergisi, Sayı:4 , s.114

4.5 Veri Analizi

“İş/Yaşam Doyumu İlişkisi”ni ölçmek amacıyla beş yüz altmış iki kişiden toplanan verilerin istatistik analizi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 11.0 istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilere, ilk etapta güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi (Alpha Değerleri) ile soruların içsel tutarlılıkları ölçülmüştür. Daha sonra, bağımlı değişkenler ile demografik değişkenleri ilişkilendirmek için Varyans Analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak da korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanarak, değişkenler arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

5.BULGULAR

5.1.Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinin güvenilirlikleri saptanmıştır. Yapılan analizde İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,7558 çıkmıştır. Aynı şekilde yapılan analizde Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,78 çıkmıştır.

Tablo 1: İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Güvenilirlik Düzeyleri

Ölçekler	N	Soru Sayısı	Alpha
İş Doyumu	555	5	,75
Yaşam Doyumu	555	5	,78

5.2. Demografik Bulgular

Tablo 2'de görüldüğü gibi toplam sayının % 48'i (269) mavi yakalı, %52'si (293) beyaz yakalıdır. Örneklemin %19'u (107) kadın, %81'i (455) erkek çalışanlardan oluşmuştur. Kadın çalışanların oranının düşük olmasında, seçilen sektörün (otomotiv) olması bu sektörde ağır çalışma koşullarının bulunması ile açıklanabilir.

Deneklerin yaş grubu dağılımına bakıldığında, %12'si (72) 16–24 yaş grubunda, %57'si (322) 25–34 yaş grubunda ve % 25'i (145) 35–44 yaş grubunda yer almaktadır. Bu tablo incelendiğinde önemli bir oranın (%96) 45 yaşın altında olduğu ve önemli bir kısmının ilköğretim ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların %60'ı (336) Lise ve İlköğretim, %40'ı (221) da Yüksek okul ve Fakülte mezunu kişilerden oluşmuştur.

Tablo 2: İşgücünün Demografik Özellikleri

İşgücünün Niteliği	Sayı	%
Mavi yakalı	269	48
Beyaz yakalı	293	52
Toplam	562	100
Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	107	19
Erkek	455	81
Toplam	562	100
Yaş	Sayı	%
16–24	72	12,8
25–34	322	57,3
35–44	145	25,8
45–54	23	4,1
Toplam	562	100
Eğitim Düzeyi	Sayı	%
İlköğretim	63	11
Lise	273	49
Ön Lisans	33	6
Lisans	161	28
Yüksek Lisans	27	6
Toplam	557	100
Çalışma Süresi	Sayı	%
2 yıldan az	85	15
2–5 yıl	155	28
6–10 yıl	161	29
11–15 yıl	89	16
16–20 yıl	44	8
20 yıldan fazla	27	5
Toplam	561	100
Medeni Durum	Sayı	%
Bekâr	148	26
Evli	403	71
Dul/Boşanmış	10	2
Toplam	561	100
İlk İş	Sayı	%
Evet	154	28
Hayır	407	72
Toplam	561	100

Örneklemin çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, tabloda da görüldüğü üzere çalışanların önemli bir oranı (%71) 10 yıldan daha kısa süreden beri iş hayatının içindedir. Diğer bir ifade ile sadece %29'u 10 yıldan daha fazla süredir çalışmaktadır. Örneklemin, %26'sı (148) bekâr, %71'i (403) evli çalışanlardan oluşmaktadır.

Medeni durumunun tespit edilmesine yönelik soruya verilen cevaplar incelendiğinde deneklerin çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir(%71). Örneklemin %72'si (407) bu işe sahip olmadan daha önce bir başka işte çalıştığını belirtirken, %28'si de (154) ilk işleri olduğunu belirtmiştir.

5.3.Genel Bulgular

Araştırmada yer verilen iş doymu ölçeğinin tüm sorularına verilen cevaplar t testine tabi tutulmuş, iş doymunu ifade eden tek bir tek bir değişken oluşturulmuştur. Bu işlem sonrasında genel iş doymu ortalaması 3,8 olarak bulunmuştur.

Tablo 3: İş Doymu Sonuçları

İş Doymu Soruları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İşimi severek yaparım	557	4,1274	,95957
Mutluluğu işimdeyken buluyorum	555	2,960	1,09572
Mevcut işimden çok memnunum	560	3,9071	1,01788
İşimi tatsız buluyorum	553	4,0687	,99034
İşyerinde zaman geçmek bilmiyor	555	4,1513	,93593
İş Doymu (Genel)	562	3,8458	,71468

İş doymu sonuçlarının, çeşitli değişkenlere göre farklılık arz edip etmediği aşağıdaki tablolarda ele alınmıştır.

Tablo 4: İş Doymu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

İş Doymu/Cinsiyet	Sayı	Ortalama
Kadın	107	3,9056
Erkek	455	3,8316
Toplam	562	3,8458

* (F= 0,924855, p= 0,336618)

İş doymu sonuçlarının, cinsiyet değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre, iş doymu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0.05$) Ülkemizde gerçekleştirilen bir araştırmada ise, bayanların iş doymu seviyeleri erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir²⁹.

²⁹ ÖZDEVECİOĞLU, a.g.e., s.701

Tablo 5: İş Doyumu Sonuçlarının Deneklerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

İş Doyumu/ Yaş	Sayı	Ortalama
16–24	72	3,9326
25–34	322	3,8159
35–44	168	3,8660
Toplam	562	3,8458

* (F= 0,882, p= 0,415)

Araştırmamızda, iş doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. ($p>0.05$) Oysa Glenn vd. ile Carell ve Elbert, ve Clerks tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda yaş arttıkça iş doyumunun da yükseldiği sonucu elde edilmiştir³⁰.

Tablo 6: İş Doyumu Sonuçlarının Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Sayı	Ortalama
Lise ve Altı	336	3,9346
Üniversite	221	3,703
Toplam	557	3,8429

* (F= 14, 183, p= 0,00)

İş doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p<0.05$) Bu sonuca göre, eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün, eğitim düzeyi düşük olan gruba oranla daha düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan işgücünün, “mevcut işini koruma” gayreti içinde olması (iş güvencesi) ve çok fazla ilerleme (kariyer) beklentisinin olmaması bu durumu açıklayabileceği düşünülebilir.

Tablo 7: İş Doyumu Sonuçlarının Deneklerin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

İş Doyumu/Çalışma Süresi	Kişi	Ortalama
2 yıldan az	85	3,8064
2–5 yıl	155	3,8038
6–10 yıl	161	3,8767
11–15 yıl	89	3,8679
16 yıldan fazla	71	3,8704
Toplam	561	3,8437

* (F= 0,31373, p= 0,86884)

³⁰ Keith DAVIS, (1982) *İşletmede İnsan Davranışı*, (Çev. Tomris Somay), İstanbul İşletme Fakültesi Yayını, s.100

İş doymunun çalışanların kıdemi ile ilişkisi aranmış ve iş doymu ile çalışma süresi (kıdem) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($p>0.05$) Oysa ülkemizde gerçekleştirilen bir başka çalışmada çalışma süresinin 5 yıl ve daha az olanların İş doym düzeyi daha fazla çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur³¹.

Tablo 8: İş Doymu Sonuçlarının Çalışanların Aldıkları Ücrete Göre Dağılımı

İş Doymu/Ücret	Kişi	Ortalama
500 milyon altında	156	3,8618
500 milyon–750 milyon	157	3,9356
751 milyon–1 milyar	99	3,8323
1 milyar üzeri	101	3,6608
Toplam	513	3,8391

* ($F= 3,059968, p= 0,027901$)

İş doymu ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p<0.05$) Yüksek gelir düzeyine sahip grubun, iş doymu düzeyi düşük çıkmıştır. Bu veri, bireyin iş doymunun sadece ücret değişkenine bağlı olmadığını gösteren önemli bir sonuçtur. Orta düzey gelire sahip olan grubun, iş doymunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş doymu orta düzey olan grubun, çoğunlukla mavi yakalı lise mezunu işçiler olduğu görülmektedir. Bu durum göz önüne alındığında, “iş güvencesine sahip olmalarının”, iş doymularının yüksek olmasına neden olduğu düşünülebilir.

Ankete katılan deneklerin yaşam doymu ile ilgili beş soru “t testine” tabi tutulmuş ve genel yaşam doymunu ifade eden bir değişken oluşturulmuştur. Yaşam doymuna ilişkin daha sonraki analizlerde tek başına “yaşam doymu” değişkeni kullanılmıştır. Bu işlem sonrasında (t testi) deneklerin yaşam doymu ortalaması 2,77 çıkmıştır. Bu rakamın iş doymu ortalamasının oldukça altında olması dikkat çekicidir.

³¹ Rıfat KARLIDAĞ, Süheyla ÜNAL ve Saim YOLOĞLU, (2000) “Hekimlerde İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyi”, Türk Psikiyatri Dergisi, s.54

Tablo 9: Yaşam Doymu Sonuçları

Yaşam Doymu Soruları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
S25 Hayatımdan memnunum	557	3,8097	1,00701
S26 Hayatımda sahip olmak istediğim herşeye sahibim	556	2,4946	1,15391
S27 Yaşam koşullarım pek çok yönleriyle ideallerimi karşılıyor	556	2,7680	1,11587
S28 Tekrar yaşasaydım hiç bir şeyi değiştirmezdim	560	2,4893	1,17817
S29 Yaşam koşullarım mükemmeldir	554	2,3303	1,06102
Yaşam Doymu (Genel)	554	2,777	,8103

Yaşam doymu sonuçlarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermedikleri aşağıdaki tablolarda irdelenmiştir.

Tablo 10: Yaşam Doymu Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Yaşam Doymu/Cinsiyet	Sayı	Ortalama
Kadın	107	2,9693
Erkek	455	2,7326
Toplam	562	2,7776

* (F= 7,477465, p= 0,006445)

Yaşam doymu ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmaktadır. ($p < 0.05$) Tabloda ortalamalar incelendiğinde, kadınların yaşam doyumunun, erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde gerçekleştirilen iki araştırmada da benzer sonuç saptanmış, kadınların yaşam doymu erkeklere göre yüksek saptanmıştır³².

Tablo 11: Yaşam Doymu Sonuçlarının Deneklerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Yaşam Doymu/Eğitim Düzeyi	Sayı	Ortalama
Lise ve Altı	336	2,8573
Üniversite	221	2,6550
Toplam	557	2,777

* (F= 8,38284, p= 0,00394)

³² ÖZDEVECİOĞLU, a.g.e., s.701, Süheyla ÜNAL, Rıfat KARLIDAĞ ve Saim YOLOĞLU, (2001) "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doymu Düzeylerinin Yaşam Doymu Düzeyleri İle İlişkisi", Klinik Psikiyatri Dergisi, Sayı:4, s.116

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi:

Yaşam doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p < 0.005$) Tablo incelendiğinde Üniversite mezunlarının yaşam doyumlarının, lise ve altı düzeye oranla daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 12: Yaşam Doyumu Sonuçlarının İşgücünün Niteliğine Göre Dağılımı

Yaşam Doyumu/İşgücünün Niteliği	Sayı	Ortalama
Mavi yakalı	269	2,8633
Beyaz yakalı	293	2,6990
Toplam	562	2,7776

* ($F = 5,81391, p = 0,01622$)

Yaşam doyumu ile işgücünün niteliği arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p < 0.05$) Bu sonuca göre mavi yakalıların yaşam doyumunun beyaz yakalıları oranla yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum beyaz yakalıların gerek gelir düzeyleri gerekse eğitim düzeylerinin yüksek olmasına bağlı olarak daha yüksek düzeyde beklentiye sahip olmalarına bağlanabilir. Diğer yandan mavi yakalı işgücünün ise daha mütevazı beklentilerinin olması, sonucu etkilemiş olabilir.

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile, bu iki değişkene korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 13: İş Doyumu – Yaşam Doyumu Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Toplam
Yaşam Doyumu	2,7777	,81034	562
İş Doyumu	3,8458	,71468	562

Tablo 14: İş Doyumu – Yaşam Doyumu Korelasyon Analizi

	İş Doyumu
Yaşam Doyumu	0,3477087
Sig.	0,000

* ($p = 2,049E-17$)

İş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. ($p < 0,05$) Bu analiz sonucuna göre yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve bireyin iş doyumunun artışıyla yaşam doyumunu artmaktadır.

Tablo 15: Yaşam Doymu Regresyon Analizi

Çoklu Korelasyon Katsayısı	Belirleme Katsayısı	Düzeltilmiş Belirleme Katsayısı (Adj. R Square)	Standart Sapma
,348	,121	,119	,76046

İş doymununun, yaşam doymunu açıklama düzeyi %12 (adj R kare= 0.119) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişken olan “iş doymu” ile bağımlı değişken olan “yaşam doymu” arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını test etmek için varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 16: İş Doymu-Yaşam Doymu Regresyon Analizine Ait ANOVA Analizi

	Karelerin Toplamı (Sum of Squares)	df	Anlamlılığın Karesi	F	Sig.
Regresyon	44,538	1	44,538	77,016	,000
Res.	323,846	560	,578		
Toplam	368,384	561			

Bu analizde F değerinin 0.05den küçük olması, iş doymu ile yaşam doymu arasında doğrusal bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Yapılan test sonucuna göre, iş doymununun yaşam doymunu etkileme katsayısı Beta=0.348 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. (F= 77,016 P= ,000)

Tablo 17: Regresyon Analizi Beta Değerleri

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı (R Kare)		Standardize Edilmiş Katsayı (R Kare)	t	P (Önem Düzeyi)
1	B	Std. Hata	Beta Değeri		
İş Doymu	1,261	,176		7,179	,000
	,394	,045	,348	8,776	,000

Bağımlı Değişken= Yaşam Doymu

Araştırmada iş doymununun, yaşam doymunu açıklama düzeyi %12 (adj R kare= 0.119) olarak saptanması diğer araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. (Rice, Near, Hunt, 1979; Near, Smith, Hunt, 1978, 1980,1984; Near, Rice, Hunt, 1986; London, Crandall, Seals, 1977) Bu araştırmalarda, iş yaşamından elde edilen doymun, yaşam doymundaki değişimlerin yaklaşık %5 ile 10'nunu açıklayabileceğini saptanmıştır³³.

³³ Janet P.NEAR; Robert W. RICE; Raymond G. HUNT; (1978) “*Work and Extra Work Correlates of Life and Job Satisfaction*”, The Academy of Management Journal, Vol:21, Issue:2, June.

6. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, “*İş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır*” ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir.

Genel boyutları ile ele alındığında tüm deneklerin yaşam doyumu ortalaması 2,777 iken; iş doyumu ortalamaları 3,845819 çıkmıştır. Bu durum, çalışanların yaşam doyumu sorularında gerçek düşüncelerini yansıttıklarını, iş doyumu sorularında ise daha çok arzu edilen cevapları³⁴ vermiş olabileceklerini işaret etmektedir. Ülkemizde gerçekleştirilen bir başka araştırmada da benzer sonuç çıkmış, deneklerin yaşam doyumu düzeyi iş doyumundan düşük çıkmıştır³⁵.

Araştırmada bağımsız değişkenlerin analizlerinde ulaşılan sonuçlar aşağıda irdelenmiştir.

İş doyumu sonuçları, bağımsız değişken olarak nitelendirilebilecek, yaş, cinsiyet, medeni durum, işgücünün niteliği ve eğitim düzeyi değişkenleri ile değerlendirildiğinde sadece eğitim düzeyi değişkeninde bir farklılık görülmektedir. Üniversite mezunlarının iş doyumları, ilköğretim ve lise mezunu gruba göre düşük çıkmıştır. Bu sonuç, nitelikli işgücünün tatminin daha zor sağlandığına işaret etmektedir. Aksi takdirde, lise mezunu ve altı grubun iş doyumunun düşük çıkması beklenecekti. Bu sonuçta, seçilen sektörün özellikleri de etkili olmuş olabilir.

Yaşam doyumuna ilişkin incelemede ise, cinsiyet ve işgücünün niteliği değişkenleri farklılık arz etmektedir. Cinsiyet değişkeni ele alındığında kadın çalışanların yaşam doyumunun, erkek çalışanların yaşam doyumundan yüksek çıktığı görülmektedir. Diğer yandan mavi yakalı çalışanların da beyaz yakalı çalışanlara oranla daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Tüm sonuçlar ele alındığında, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında çift yönlü pozitif bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

Yaşam doyumu, genel anlamda, bireyin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireyin yaşam doyumunu birçok değişkenin etkilediği görülmektedir. Yaşam doyumunu etkileyen en önemli unsurlardan birisi bireyin çalışma yaşamıdır.

³⁴ İş doyumu konusundaki soruları cevaplayan işçilerin tutumlarını belirtirken, yönetimin olumsuz yaklaşım sergileyebileceği endişesi ile gerçekçi yaklaşımları yansıtmamış olabilecekleri bir olasılık olarak dikkate alınmalıdır. Bu durumda çalışanlar aslında iş doyumunu etkileyen unsurlara gerçek düşüncelerinin yerine, genel olarak beklenen cevapları verme eğiliminde olabilirler. Normal şartlarda yaşam doyumunun iş doyumundan oldukça düşük çıkması çok fazla beklenen bir sonuç değildir.

³⁵ ÖZDEVECİOĞLU, a.g.e., s. 701

Bireyin çalışma yaşamında gerçekleşen olumlu ya da olumsuz olayların, genel yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Hatta bireyin çalışma yaşamındaki iş yapma tarzının bireyin iş dışı yaşamındaki davranış ve yaşam biçimini etkilediği bilinmektedir. Bu konudaki genel kanı kol gücüne dayalı çalışan mavi yakalı işgücünün yoğun iş yaşamından sonraki zaman dilimlerini “evde televizyon izleme vs” pasif serbest zaman aktiviteleri ile geçirdikleri sıkça dile getirilen bir örnektir. İş yaşamında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireylerin iş dışındaki genel yaşamlarında da bu çevreleri ile sosyal yaşamlarını devam ettikleri gözlenmekte ya da sosyalliklerini iş dışı yaşamlarına taşıdıkları bilinmektedir. Bu durumda, bireylerin genel yaşam doyumunda iş yaşamlarındaki oluşmuş yapının olumlu etkisi dikkati çekmektedir.

Çalışmanın anlamı ile yaşam doymu arasındaki ilişkinin test edildiği bu çalışma, farklı örneklemelere ve sektörlerle uygulanarak daha farklı bulgular elde edilebilir. Ayrıca, bu çalışmada, “altın yakalı”³⁶ işgücüne uygulanmak istenmiş, ancak yapılan pilot çalışmada, işletmelerimizin tanımladıkları “altın yakalı işgücü” özellikleri ile yazında değinilen özellikler arasında esaslı farklar bulunmuştur. Bu nedenle araştırmaya altın yakalı işgücünün dâhil edilmesi düşüncesinden vazgeçilmiştir. “Altın yakalı” işgücünün özelliklerinin ülkemiz işletmelerince daha net ortaya çıkması ile bu gruba yönelik araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Çalışmada iş doymu ve yaşam doymu sonuçlarına ulaşılmış ve genel olarak iş doymu yaşam doyumundan daha yüksek çıkmıştır. Bu duruma neden olarak bireylerin iş doyumuna yönelik sorularda “beklenen” cevapları verme eğilimi göstermeleri, böylece iş doymu oranının, yaşam doymu oranından yüksek olmasına yol açtığı düşünülebilir.

Yapılan araştırma sonucuna göre, çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışma yaşamındaki doyum düzeyinin genel yaşam doyumunu açıklama oranı da %12 olarak saptanmıştır.

³⁶ “*Altın Yakalılar*” olarak adlandırılan bilgi işçileri, “*beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi*” olarak tanımlanmaktadır. Sayıları giderek artan ve her geçen gün “mavi” ve “beyaz” yakalı çalışanların yerini alan “altın yakalılar”ın mavi ve beyaz yakalı geleneksel çalışanlarla karşılaştırıldığında, daha bağımsız ve daha üretken oldukları görülmektedir. Bu kavram için ayrıntılı bilgi için bakınız: Mustafa Yaşar TINAR; “*2000’li Yıllarda Çalışan İnsan*”, İşgüc, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:2 Sayı:1, 2000, <http://www.isguc.org/tinar1.htm>, ve Rob BUSSELL; “*Continuous Improvement: Workers with Golden Collars*”, http://www.circuitree.com/CDA/ArticleInformation/features/BNP_Features_Item/0,2133,2196,00.html, Aşkın KESER; (2003) “*Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki yeri ve Yaşam Doymu Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, ss.44-45

KAYNAKLAR:

ALTUNIŞIK, Remzi; COŞKUN, Recai; YILDIRIM, Engin ve BAYRAKTAROĞLU, Serkan; (2001) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi, Adapazarı

ATAAY, İsmail Durak; (1987) *İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler*, MESS Yayını, Eğitim Kitapları Dizisi:19.

BİLGİN, Nuri; (1995) *Sosyal Psikoloji'de Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

BUSSELL, Rob; “*Continuous Improvement: Workers with Golden Collars*”, http://www.circuitree.com/CDA/ArticleInformation/features/BNP_Features_Item/0,2133,2196,00.html

Bursa Sanayi ve Ticaret Odası Web Sitesi,
<http://www.btso.org.tr/btso250firma/firma250.htm>

CHACKO, Thomas I. (1983), “*Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships*”, *Academy of Management Journal*, Vol:26, No:1.

ÇETİNKANAT, Canan; (2000) *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara

DEINER Emmons ve LARSEN,Griffin; (1985) “*The Satisfaction with Life Scale*”, *Journal of Personality Assessment*, Vol:49.

DAVIS, Keith; (1982) *İşletmede İnsan Davranışı*, (Çev.Tomris Somay), İstanbul İşletme Fakültesi Yayını

DİKMEN, Ahmet Alpay; (1995) “*İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık.

DOLAN, Shimon L., GOSSELIN, Eric; (2000) “*Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators*”, *Journal of Economics Literature Classification*.D23, J20, J28.

DUBIN, Robert; (1956) “*Industrial Workers Worlds: The Centrel Interests of Industrial Workers*”, *Journal of Social Issues*, No:

IZGAR, Hüseyin; (2003), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Kitabevi Yayınları, No:19, Konya

JUDGE Timothy A., WATANABE, Shinichiro;(1994) “*Individual Differences In the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction*”, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol:67, Issue:2, Jun.

JUDGE Timothy A., WATANABE, Shinichiro; (1993) “*Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction*”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol:78, No:6.

KARLIDAG, Rıfat; ÜNAL, Süheyla ve YOLOĞLU, Saim; (2000) “*Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi*”, *Türk Psikiyatri Dergisi*

KESER, Aşkın; (2003) “*Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Uygulama*”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bursa.

LOSCOCO, K.A., ROSCHELLE, A.R.; (1991) “*Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review*”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 39.

LUTHANS, Fred; (1992) *Organizational Behaviour*, 6th Ed. McGraw Hill

MINER, John B.; (1992) *Industrial/Organizational Psychology*, McGraw Hill

NEAR, Janet P.; RICE Robert W.; HUNT, Raymond G.; (1978) “*Work and Extra Work Correlates of Life and Job Satisfaction*”, The Academy of Management Journal, Vol:21, Issue:2, June.

NEAR, Janet P.; RICE Robert W.; HUNT, Raymond G.; SMITH, Ann; (1983) “*Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction As Components of Life Satisfaction*”, Journal of Applied Psychology, Vol:13.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003) “*İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon.

RICE, Robert W; FRONE Michael R.; MCFARLIN, Dean B.; (1992) “*Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life*”, Journal of Organizational Behavior, Vol:13.

RODE, Joseph C. ; (2004) “*Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model*”, Human Relations, No: 57 (9)

ROGERS, Jerry D.; CLOW, Kenneth E.; KASH, Toby J.; (1994) “*Increasing Job Satisfaction of Service Personnel*” Journal of Services Marketing, Vol:8 No:1

ROSE, Michael; (2003) “*Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations*”, Work, Employment and Society, Vol:17 (3)

SİLAH, Mehmet; (2000) *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi, Ankara

SUNG-MOOK, Hong; GIANNAKOPOULOS, Effy; (1994) “*The Relationship Of Satisfaction With Life To Personality Characteristics*”, Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied, Vol. 128 Issue 5, Sep 94

ŞİMŞEK, Şerif; AKGEMCİ, Tahir; ÇELİK, Adnan; (1998) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

SCHMITTER, A. Cutillo; “*Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care*”, <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html> , 21.02.2003

TAIT, M.; M. PADGETT; BALDWIN, T.T.; (1989) “*Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of Date Study*”, Journal of Applied Psychology, Vol:74.

TELMAN, Nursel; ÜNSAL, Pınar; (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi, İstanbul

TINAR, Mustafa Yaşar; “*2000’li Yıllarda Çalışan İnsan*”, İşgüç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:2 Sayı:1, 2000, <http://www.isguc.org/tinar1.htm>

UYGUÇ, Nermin, ARBAK; Yasemin, DUYGULU; Ethem; ÇİRAKLAR, Nurcan, (1998) “*İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi*”, DEÜ İİBF Dergisi, Cilt:13, Sayı:2.

ÜNAL, Süheyla; KARLIDAĞ, Süheyla ve YOLOĞLU, Saim; (2001) “*Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi*”, Klinik Psikiyatri Dergisi, Sayı:4

YETİM, Ünsal; (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayınları, İstanbul.

YILDIRIM, Selami; (1995) “*Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 50, No:1-2, Ocak-Haziran.

