

İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama ^a

ÖMER ÇINAR ^a FATMA ZEHRA ÖZYILMAZ ^c

Geliş Tarihi: 11.07.2018 | Kabul Tarihi: 21.01.2019

Öz: Çalışmada iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ölçen bir yapısal eşitlik modeli önerilmektedir. Araştırmanın evreni Bayburt Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler kabul edilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemin seçilmesindeki amaç, doğru ve nitelikli bilgiye daha kısa zamanda ulaşmaktır. Çalışılan örneklem Bayburt Üniversitesi'nin akademik çalışanlarından oluşturulmuştur. Araştırma modelinde yer alan "iş tatmini" ve "yaşam tatmini" değişkenlerine ilişkin uluslararası çalışmalarla geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçekler kullanılmıştır. Yüz yüze anket uygulamasıyla örnekten elde edilen verilerin SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla analiz edilerek, kurulan araştırma hipotezleri sınanmıştır. Araştırma sonucunda; iş tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak iş tatmininin "İlerleme ve Terfi", "Muhtelif Ödüller", "İşletme Prosedürleri" ve "İletişim" alt boyutları ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bayburt Üniversitesi, iş tatmini, yaşam tatmini, yapısal eşitlik modellemesi.

^a Bu çalışma 26-28 Mayıs 2016'da İstanbul'da 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuş ve *İÜ UİK 2016 Özet Kitapçığı-1.08.2016*'da özet olarak yayınlanmıştır.

^a Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
ocinar@agri.edu.tr

^c Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, SBE, İşletme Programı

Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Application for Bayburt University

Abstract: In this study, the structural equation model which measures the relationship between job satisfaction and life satisfaction is recommended. The universe of the research has been accepted academicians working at Bayburt University. Appropriate sampling method, which is a non-selective sampling method, was used in this study. The purpose of selecting this method is to achieve accurate and qualified data in shorter time. The sample was formed by 109 academic staff of Bayburt University. For the variables of "job satisfaction" and "life satisfaction" in the research model; internationally validated and reliability approved scales were used. Face to face survey data and research hypotheses are tested by using SPSS and AMOS program. As a result of the research, there was no significant relationship between job satisfaction and life satisfaction. However, there were significant relationships between life satisfaction and "progress and promotion", "various awards", "working methods" and "communication" dimensions of job satisfaction.

Keywords: Bayburt University, job satisfaction, life satisfaction, structural equation modelling.

© Çınar, Ömer & Özyılmaz, Fatma Zehra. "İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama." *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 17 (2019), 533-556.

Giriş

Bir işletme rekabet avantajını sürekli kılmak ve faaliyetlerini devam ettirebilmek için; işini seven, performansı ve verimliliği yüksek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların sahip oldukları özellikler, tek başına işi başarıyla sonlandırmaları için yeterli değildir. Ayrıca işe ait faktörlerin de işletmenin başarısına önemli ölçüde etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda iş tatminini alt boyutlarıyla birlikte ele alıp, iş tatmininin çalışanların etkinliğini ve verimliliğini ne ölçüde etkilediğinin araştırılması gerekmektedir. Ayrıca çalışanın tüm yaşantısını ilgilendiren yaşam tatmininin de iş tatminiyle etkileşimini incelemek şarttır.

Çalışanlarının iş ve yaşam tatminlerinin yüksek olmasıyla sergiledikleri bireysel başarıları, günümüzün yüksek rekabet koşullarında faaliyet gösteren işletmenin de başarısına olumlu katkı sağlayacaktır. Sonuçta ortaya çıkan durum, işletme için rekabet avantajına dönüşecektir. Dolayısıyla işletme hem bulunduğu sektörde devamlılığını sürekli kılacak, hem de kârlılığını maksimize edecektir. İş tatmininin alt boyutları ile birlikte, teorik olarak etkilediği kabul edilen yaşam tatmininin işletmeler tarafından iyi bilinmesi ve işletmelerin çalışanlarının iş ve yaşam memnuniyetlerini arttırıcı tedbirler alması gereklidir.

Kavramsal Çerçeve

İş Tatmini

İş tatmini bireyin işi ile olan duygusal bağının bir sonucudur. Bireyin işinden tatmin olması için, işin bireysel istek ve arzularına cevap veriyor olması gerekir. İş tatmini kavramı için literatürde çok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. İş tatmini denildiğinde bireylerde farklı çağrışımlar olduğu ve her bireyin bu kavramı farklı algıladığı görülür. Bu nedenle iş tatmini hakkında birbirinden çok farklı tanımlamalar olmakla birlikte, kesin sınırlarla çizilen bir iş tatmini tanımını yapmak olanaksızdır. Yapılan iş tatmini tanımlarından en çok kullanılan Locke'un tanımıdır. Locke'a göre (1983) iş tatmini, bir bireyin mesleğinin ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, kendi-

sini memnun eden olumlu duygusal bir durumun sağlanmasıdır. İş tatmini çalışanların örgüt içi uzun süreli çalışmalarına önemli etkisi olan bir kavramdır (Samad, 2006: 2). Başka bir tanıma göre ise, işten elde edilen maddi çıkarlar, işçinin iş arkadaşları ile beraber çalışmaktan aldığı zevk ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 1993: 202).

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti, çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler, hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, konaklama işletmelerinde çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatminine olan etkilerinin saptanması, insan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin iş tatmini üzerindeki etkisi gibi birçok konuda iş tatmininin etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Benzer bir çalışmada Başaran (2000) iş tatmini ile yakından ilişkili olan unsurları; güdülenme, işi çekici bulma, iş ile özdeşleşme ve çalışanın yaptığı işten duyduğu olumlu duygular şeklinde sıralamıştır. Başaran güdülenme ve işle özdeşleşmenin iş tatminine etkisini ölçerken, bazı araştırmacılar da örgüt yapısı, işe ve işverene güven, bireysel özellikler vb. durumlar üzerine durarak, bu değişkenlerin iş tatmini ile ilişkili olduğunu ya da olmadığını varsaymıştır. İş tatminini etkileyen faktörler; duygusal durumlar, işle ilgili yaşanan olumsuzluklar, işini sevme, yöneticilerin tutumu, örgüt içi iletişim, motivasyon, işe devamlılık, işgören devir hızı vb. sıralanabilir. Bu faktörlerin etkisinin olumlu yönde değişmesinin sonucunda bireyler verimli ve etkili bir şekilde çalışmaktadır.

Barnet ve Karson (1989) yaptıkları çalışmada, işletme yöneticilerinin ve işgörenlerin cinsiyet, yaş ve iş tecrübesi gibi değişkenlerin etkisiyle farklı iş tatmini düzeylerinde olduklarını belirlemiştir. Yine iş tatmininde en önemli kaynak olan işin özellikleri; ücret, iş arkadaşları ilişkileri, yönetimin tutumu, işin özel hayata etkisi, çalışma şartları, statü, mesleki ve kişisel gelişim fırsatlarından oluşmaktadır (Reitz, 1987: 212). İş görenlerin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedir. Bir faktör, iş görenin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına iş tatmininin belirleyicisi

olamaz. İş gören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınabilir (Berber, 2011: 36). Yukarıdaki tanımlamalardan yola çıkarak iş tatmine etki eden faktörleri altı faktörde toplamamız mümkündür:

1. *Bireysel Faktörler*: Cinsiyet, yaş, eğitim, zekâ, yetenek, bireylik, aile yapısı, medeni durum, çocuk sayısı, iş tecrübesi, istekler, amaçlar ve tutumlar iş tatminini etkileyen bireysel faktörler içerisinde sayılabilir.

2. *Örgütsel Faktörler*: Başarma hissi, çalışanın artan sorumluluğu, çalışanın yaptıklarının örgüt tarafından fark edilmesi, çalışanın üstlendiği rolün açık ve net olması, çalışanın verilen kararlara katılma derecesi, bireyin özgür çalışması ve iş koordinasyonu gibi kavramlar, örgütsel anlamda iş tatminine etki eden faktörler olarak kabul edilmektedir.

3. *Grup Faktörleri*: Çalışma arkadaşları ve yöneticilerin bireye karşı tutum ve davranışları, iş tatminine etki eden grup içi faktörleri oluşturur.

4. *İşten Kaynaklı Faktörler*: İşin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret ve terfi, ödül-ceza uygulamaları, iş ortamındaki ilişkiler ve iletişim, çalışma koşulları ve iş güvenliği ile ilgili faktörler, iş tatminine etki eden işten kaynaklı faktörlerdir.

5. *Kültürel Faktörler*: Bireysel inançlar, değerler ve tutumlar iş tatminine etki eder.

6. *Çevresel Faktörler*: Ülkenin ekonomik durumu, toplumsal baskı ve akran etkileşimi, devlet tarafından düzenlenen mevzuatlar iş tatminini etkileyen çevresel faktörlerin içerisinde yer almaktadır.

İş Tatmininin Alt Boyutları

Pek çok bilim adamı ve araştırmacı, iş tatminini kompleks bir değişken serisi olarak göstermişlerdir. Örneğin denetimden çok memnun olduklarını tutumları ile yansıtan çalışanlar, şirket politikasına karşı kayıtsız davranabilirler. Ancak yönetimin izlediği ücret politikasından son derece rahatsız olabilirler. Bu nedenle iş tatmini tek bir boyuttan çok, birçok boyutun bir araya gelmesi ile oluşan bir yapı olarak düşünülmelidir (Budak,

2006: 36). Barnet ve Karson (1989), yaptıkları araştırmalarla iş tatmininin farklı düzeylerde boyutları olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan pek çok çalışmada iş tatmininin boyutları için kullanılan ölçek, Spector'un (1997) hazırlamış olduğu dokuz boyutlu ölçektir. Aşağıda bu boyutlara kısaca yer verilmektedir:

Ücret: Ücret, bireyin işine verdiği emeğin parayla karşılanması olarak bilinir. Ancak ücret sadece parayla ölçülebilecek bir kavram olmamakla birlikte bireyin yaptığı iş için harcadığı çaba, işin başarısı, ödül ve ceza gibi farklı kavramların da bir birleşenidir. Ücret bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği maddi ödül anlamına gelir. Ücretin miktarı ve diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında ücretin eşitliği önem taşır (Özkalp ve Kirel, 2001: 115). Lawler vd., (1968) yaptıkları çalışmada ücreti bireyin ihtiyaçlarını karşılamada kullandığı bir araç olduğunu vurgulayarak, ücretin iş tatmini sağlamada önemli bir role sahip olduğunu savunmuştur. Ücret iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Yani ücret arttıkça iş tatmini de artar. Ancak bazı durumlarda kişi doyum noktasına ulaştığında işinden tatmin olmamaya başlar, performansı düşer ve işten ayrılma eğilimi de artar (Çınar, 2013: 188).

İlerleme ve Terfi: İlerleme ve terfi olanakları iş tatmininin en önemli alt boyutları arasında yer almaktadır. Bireylerin sahip oldukları sosyal statülerinde ilerleme sağlamak istemeleri olağan bir durumdur. İş yerinde terfi almaları, sosyal yaşamlarında iyi bir konuma sahip olmakla birlikte, yaptığı işten tatmin olma derecelerini de artırır (Karadal, 1999: 24). Eren (1993), tefinin insanı çalışmaya sevk eden önemli bir faktör olduğunu belirterek, aynı zamanda insan ihtirasını tatmin eden bir araç olduğunu da vurgulamaktadır. Bu tanımlara bakıldığında; terfi sistemine sahip olan işletmelerde çalışanların işe daha sıkı sarıldıkları ve aldıkları terfilerden dolayı iş tatminlerinin de arttığı söylenebilir.

Yönetim: Yöneticinin tutum ve davranışları, çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların beklentileri ile uyum-

lu olmadığında, çalışanların tatminsizlik yaşamasına neden olmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Bir iş yerinin sağlıklı bir şekilde işleyişine devam etmesi ve personelinin iyi yönlendirilmesi, iş tatmininin en önemli alt boyutlarından olan yönetimin ya da yöneticilerin sorumluluğundadır. Ücret ve iş ortamı şartları istenen seviyede olmasa bile, çalışanlarını doğru yönlendiren bir yönetim, işgörenlerin iş tatminini artırabilir ve verimliliğini maksimum düzeye çıkarabilir.

Ekstra Primler: Parasal ve parasal olmayan imkânların (ulaşım, yemek vb.) olması veya olmaması, çalışanların işlerinden tatmin olmalarına ya da tatminsizlik duymalarına neden olabilmektedir. (Aşan ve Erenler, 2008: 205). Ekstra primler bir iş yerinde çalışanlara yönelik uygulanan teşvikler arasında yer almakla birlikte, çalışanların iş tatminini ve iş motivasyonunu önemli ölçüde etkileyen bir faktördür.

Muhtelif Ödüller: Personel devir hızının azaltılması için öncelikle işgören memnuniyetinin artırılması, işgörene işini etkileme fırsatının verilmesi ve çabalarının ödüllendirilmesi gerekmektedir (Şahin, 2007: 65). Bu doğrultuda çalışanların iş yerinde verimliliği ile birlikte çalışma hazzı ve iş tatminini arttıran adil bir ödül sisteminin olması, işin daha istekli yapılmasına yardımcı olur. Çalışan için yaptığı işin takdir edilmesi ve başarısının ödüllendirilmesi iş tatmininin önemli bir etkenidir.

İşletme Prosedürleri: Örgüt içerisindeki işleyiş ve yapılan işlere ilişkin politika ve prosedürler, iş tatmin düzeyini etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205). İşgörenler yaptıkları karşılığında çeşitli beklentilere ve isteklere sahiptirler. Mevcut prosedürlerin uygulama zorluğu veya işin yapılmasına engel olması, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir.

İşin Yapısı: Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri için ya da diğer çalışanlar için bir anlam ifade etmesini isterler. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek memnuniyet duyarlar (Günbayı, 2000: 5). İşin niteliği ve çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, iş yerinin fiziksel ortamı, çalışanların işe yatkınlığı ve yeterli beceriye sahip olması gibi faktörler, iş yerinde hem iş

tatmin düzeyinin hem de sağlıklı çalışma koşullarının göstergesidir.

Çalışma Arkadaşları: İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000: 13). Bir iş yerinde çalışma ortamı kadar, çalışanların etkileşimi de önemlidir. Aynı işte çalışanların birlikte uyum içerisinde ve yardımlaşarak çalışmalarını sosyalleşmelerine yardımcı olmakla birlikte, iş yerinde daha huzurlu ve verimli çalışmalarını sağlar.

İletişim: İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3). Yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle etkili bir iletişime sahip olduklarında, işletme içi bilgi akışı sağlanır ve olası iş ve zaman kayıpları engellenir. Ayrıca işletme içi iletişimin çok iyi olması, iş tatminini de olumlu etkiler.

Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini, bireyin iş ve iş dışı zamanlarından oluşan yaşamın bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 91). Yaşam tatmini duygusal bir boyutta dayanır ve bireyin kendi hayatından hoşnutluğu veya hoşnutsuzluğu olarak tanımlanabilen bir kavramdır. Bir başka deyişle yaşam tatmini bireyin ne istediği, neye sahip olduğu ve ne olmak istediğiyle daha çok bağlantılıdır. Bireyin sahip oldukları ile istekleri aynı ya da benzer ise yaşam tatmini artacaktır, ters yönde ise bireyin yaşam tatmini azalacaktır.

Bireyin sosyal hayatı, kültürel aktiviteleri, aile yaşantısı, kişilik özellikleri, psikolojik özellikleri, beklentileri, inançları, deneyimleri gibi birey hayatıyla doğrudan ilişkili olan birçok faktör yaşam tatminini etkiler. Özdevecioğlu'na (2003) göre yaşam tatminini etkileyen unsurlar aşağıdaki gibi sıralanır:

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,

- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Mesleki yaşamdan memnuniyet,
- Sosyal yaşamdan memnuniyet ve ekonomik güvenlik

Yukarıdaki sayılan unsurlar yaşam tatminine direkt etki eden unsurlardır. Aslında bu unsurların duygusal bir temele dayandığı söylenebilir. İnsan duygularıyla hareket eden ve duyguları tarafından yönlendirilen bir varlıktır. Bireyin hayatının her alanındaki tatmini veya tatminsizliği temelde duygusal faktörlere bağlıdır.

Yapılan araştırmalarda, yaşam doyumunun yaş, cinsiyet, çalışma ve iş, eğitim, din, evlilik ve aile gibi sosyo-demografik faktörlerden etkilendiğini ifade edilmektedir (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Fakat bazı araştırmalar ise yaşam doyumunun sosyo-demografik faktörlerle ilişkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Yetim'in (2001) yapmış olduğu çalışma bu duruma örnek gösterilebilir.

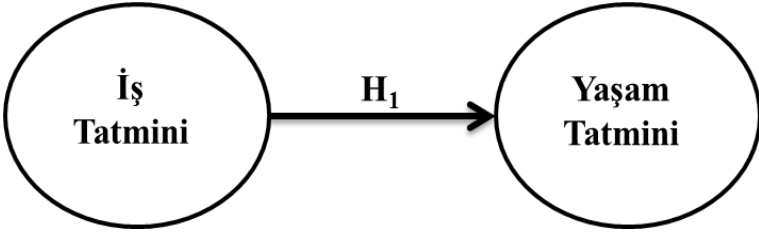
İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

İş tatmini ile yaşam tatmininin birbirleriyle ilişkili olup olmadığı hakkında tartışmalar sürmektedir. Ancak Aşan ve Erenler (2008), Judge ve Watanabe (1993), Tait vd., (1989) v.b araştırmacıların yaptığı çalışmalarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Çalışanlar yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. İş yerindeki gelişmeler çalışanların yaşamlarını doğrudan etkilediği için, iş tatmini yaşam tatmini içerisinde bir boyut olarak düşünülebilir. İş tatmininin sadece işle ilgili olduğu, yaşam tatmininin ise bireyin yaşamının her boyutu ile ilgili olduğu kabul edilebilir bir gerçektir. Bu çalışmada sadece iş tatmini ile yaşam tatminini arasındaki ilişki ele alınmayıp, aynı zamanda iş tatmininin alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Alt boyutları ile birlikte iş tatmini bağımsız değişken kabul edilerek, yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmak için kurulan model, şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

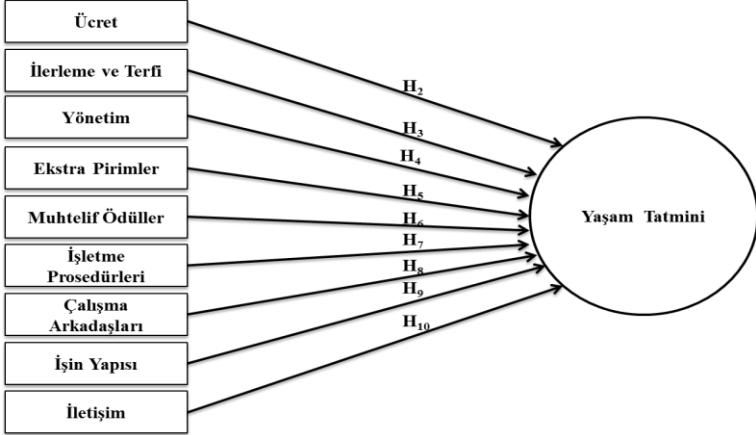


Modele ait araştırma hipotezi aşağıda sunulmuştur.

H1: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İş tatmininin her bir alt boyutu birer bağımsız değişken kabul edilerek, boyutlarının yaşam tatmini üzerindeki etkilerini araştırmak için kurulan model, şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2. İş Tatmininin Alt Boyutlarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi Modeli



Modele ait araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

H2: İş tatmininin alt boyutu olan “ücret” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş tatmininin alt boyutu olan “ilerleme ve terfi” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş tatmininin alt boyutu olan “yönetim” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: İş tatmininin alt boyutu olan “ekstra primler” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: İş tatmininin alt boyutu olan “muhtelif ödüller” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: İş tatmininin alt boyutu olan “işletme prosedürleri” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: İş tatmininin alt boyutu olan “çalışma arkadaşları” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: İş tatmininin alt boyutu olan “işin yapısı” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: İş tatmininin alt boyutu olan “iletişim” ile “yaşam tatmini” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Yöntemi ve Bulguları

Örneklem Yapısı

Bayburt Üniversitesi bünyesinde 319 akademik çalışan, çalışmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi, örneklem metodu olarak kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında Bayburt Üniversitesi akademik çalışanlarına yüz yüze anket uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 109’u analize elverişli bulunmuştur. Seçilen örneklemin evrene oranı % 34,17’dir. Çalışanlara ilişkin demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, eşin eğitim düzeyi, çocuk sayısı, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati, akademik birim, aylık gelir, mevcut işi değiştirmek isteyip istemediği ve sosyal hayata katılma düzeyi bilgilerinden oluşturulmuştur. SPSS 18 istatistik paket programı kullanılarak frekans analizi yapılmıştır. Buna göre; örneklemin % 29,4’ü kadın, % 70,6’sı erkektir. Çalışanların büyük çoğunluğu 20-40 yaş aralığında (% 83,4) ve evlidir (% 59,6). Evli olanların % 55,4’ünün eşleri çalışmamaktadır ve çalışanların eşlerinin % 44,3’ünün eğitimi lisans düzeyindedir ve % 35,8’inin çocuğu yoktur. Katılımcıların büyük çoğunluğunu Dr. Öğr. Üyesi (% 36,79) ve Arş. Gör.

(% 39,5) oluşturmaktadır. Katılımcıların % 29,4'ü derse girmediğini ifade ederken, % 59,5'i ise haftada 10-30 saat arası derse girdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların % 78'inin fakülte bünyesinde çalıştıkları ve % 63,3'ünün aylık gelirin 4501-6000 TL arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılanların % 89'u mevcut işini değiştirmek istemediğini, % 41,3'ü ise sosyal hayata katılma derecesinin normal düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılara ait söz konusu sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Kurumda Çalışma Süresi		
Kadın	32	29,4	0 - 3	46	42,2
Erkek	77	70,6	3 - 5	16	14,7
Yaş			5 - 6	23	21,1
20 - 30	41	37,6	6 ve üzeri	24	22,0
31 - 40	50	45,8	Haftalık Ders Saati		
41 - 50	9	8,3	Derse girmiyorum	32	29,4
51 ve üzeri	9	8,3	10 Saatten az	17	15,6
Medeni Durum			10 - 20	29	26,6
Evli	65	59,6	21 - 30	25	22,9
Bekâr	44	40,4	31 saat ve üzeri	6	5,5
Eşiniz Çalışıyor mu?			Akademik Birimi		
Evet	22	44,6	Fakülte	85	78,0
Hayır	41	55,4	Enstitü	3	2,8
Toplam	63		Meslek Yüksekokul	8	7,3
Eşinizin Eğitim Düzeyi			Rektörlük Bünyesinde	13	11,9

İlkokul	3	4,3	Aylık Geliri		
Ortaokul	3	4,3	3.000TL - 4.500TL	19	17,4
Lise	10	14,3	4.501TL - 6.000TL	69	63,3
Lisans	31	44,3	6.001TL - 7.500TL	14	12,8
Lisansüstü	11	15,7	7.501TL - 9.000TL	4	3,7
Doktora	12	17,1	9.001TL - 10.500TL	3	2,8
Toplam	70		İşinizi Değiştirmek İster misiniz?		
Çocuk sayısı			Evet	12	11,0
0	29	35,8	Hayır	97	89,0
1	21	25,9	Sosyal Hayata Katılma Düzeyiniz		
2	20	24,7	Çok Az	25	22,9
3	8	9,9	Az	23	21,1
4 ve üzeri	3	3,7	Normal	45	41,3
Toplam	81		Yüksek	12	11,0
Akademik Ünvan			Çok Yüksek	4	3,7
Prof. Dr.	3	2,8			
Doç. Dr.	5	4,6			
Dr. Öğr. Üyesi	40	36,7			
Öğr. Gör.	10	9,2			
Okutman	6	5,5			
Arş. Gör.	43	39,5			
Uzman	2	1,7			

Ölçüm Aracı

Çalışmada kullanılan iş tatmini ölçeği; Spector (1997) tarafından hazırlanan ve güvenilirliği test edilerek doğrulanan 36

sorudan oluşan 9 boyutlu bir ölçektir. Yaşam Tatmini ölçeği ise, Diener vd., (1985) tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan tek boyutlu ölçektir. Anket soruları 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum - 5=Kesinlikle katılıyorum).

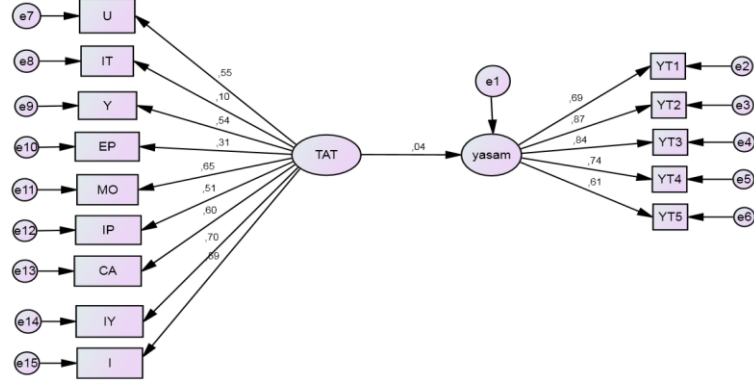
İstatistik Analizler ve Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için, iki adet yapısal model önerilmiştir.

Model 1. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yapısal modeli

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında varsayılan ilişkinin araştırılması için önerilen model 1, Şekil 3'de sunulmuştur.

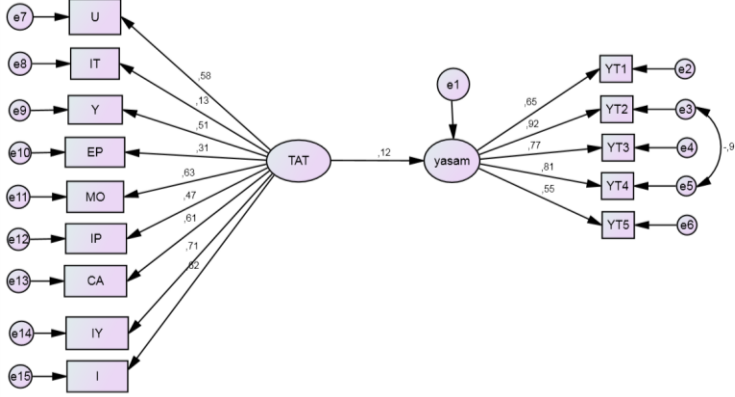
Şekil 3. İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Modeli



Şekil 3'de sunulan iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yapısal modelin RMSA değeri 0,087 olup, bu değer kabul edilebilir uyum değerleri arasındadır ($0,05 < RMSEA \leq 0,10$). Ancak model için, e3 ile e5 hata değerleri arasında modifikasyon önerisi sunulmaktadır. Bunun üzerine ilgili sorular incelenmiş; YT2 "Yaşam koşullarım mükemmeldir" ve YT4 "Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim" sorularına cevap verenlerin her iki soruyu benzer algıladıkları tespit edilmiştir. Yapılan modifiye ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişki güçlendirilmiştir. Modifikasyon sonucunda araştırma modeli Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4. İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Modifiye Edilmiş

Yapısal Modeli



Şekil 4’de sunulan yapısal modelin uyum değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. RMSA değeri 0,081 olup kabul edilebilir sınırlar arasında ($0,05 < RMSEA \leq 0,10$) olduğu ve $X^2/df = 1,70$ olup modelin iyi uyum ($X^2/df \leq 2$) sağladığı söylenir. Sonuç olarak modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modelin Uyum Değerleri (Model 1)

	X^2	df	X^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	127,51 1	75	1,70	0,831	0,507	0,081
İyi Uyum Değerleri*			≤ 2	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0 < RMSEA \leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤ 3	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$

*: Standart Uyum Ölçütleri (Schermele-Engel vd., 2003: 31)

Önerilen modelin değişkenleri arasındaki standardize

edilmiş β katsayısı, standart hata değeri, t değeri ve p değeri Tablo 3’de sunulmuştur. Ayrıca araştırma hipotezinin red edildiğine dair sonuç da tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Modelinin Test Sonuçları (Model 1)

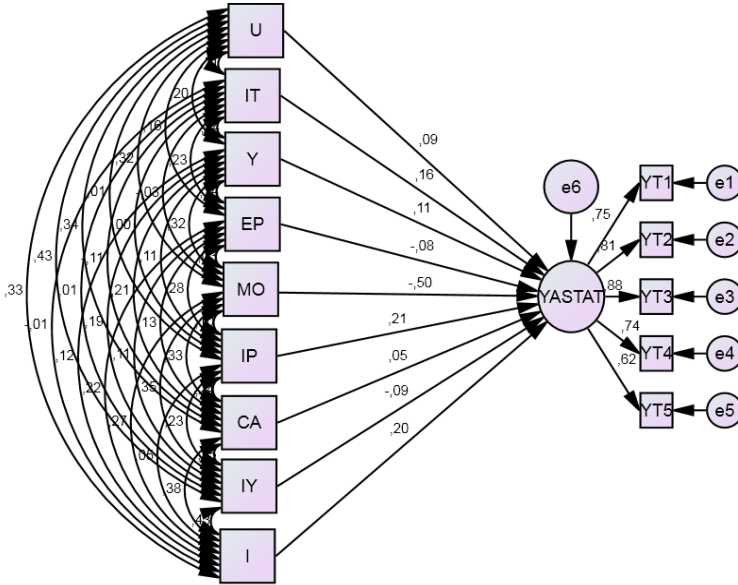
Hipotezler	Katsayı (β)	Standart Hata	t	P	Sonuç
İş Tatmini \rightarrow Yaşam Tatmini (H1)	0,12	0,278	0,888	0,375	Red

Elde edilen değerlere göre iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde $p > 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş tatmininin yaşam tatminini etkilemediği görülmektedir ($\beta = 0,12$; $p > 0,05$). Dolayısıyla H1 hipotezi reddedilmiştir.

Model 2. İş tatmininin boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yapısal modeli

İş tatmininin boyutları ile yaşam tatmini arasında varsayılan ilişkinin araştırılması için önerilen model 2, Şekil 5’de sunulmuştur.

Şekil 5. İş Tatmininin Boyutları İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Modeli



Şekil 5’de sunulan iş tatmininin boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yapısal modelin RMSA değeri 0,083 olup kabul edilebilir uyum değeri arasındadır. Bu değer modelin kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğunu ifade etmektedir.

Şekil 5’de sunulan modelin uyum değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere $X^2/df = 1,746$ olarak tespit edilmiştir. $X^2/df \leq 2$ olup modelin iyi uyum sağladığı söylenir. RMSA değeri ise 0,083 olup, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı söylenebilir.

Tablo 4. Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modelin Uyum Değerleri (Model 2)

	X^2	df	X^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Uyum Değerleri	71,605	41	1,746	0,922	0,922	0,083
İyi Uyum Değerleri*			≤ 2	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0 < RMSEA \leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*			≤ 3	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$

*: Standart Uyum Ölçütleri (Schermele-Engel vd., 2003, s.31)

Oluşturulan modelin değişkenleri arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hatalar, t değerleri ve p değerleri Tablo 5’de sunulmuştur. Ayrıca araştırma hipotezlerinin kabul veya reddinde ölçüt olarak kabul edilen test sonuçlarına ilişkin özet bilgiler de gösterilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Test Sonuçları (Model 2)

Hipotezler	Katsayı (β)	Standart Hata	t	P	Sonuç
Ücret → Yaşam Tatmini (H2)	0,09	0,169	0,826	0,409	Red
İlerleme ve Terfi → Yaşam Tatmi-	0,16	0,122	1,682	0,093*	Kabul

ni(H3)						
Yönetim → Yaşam Tatmini (H4)	0,11	0,180	1,076	0,282	Red	
Ekstra Primler → Yaşam Tatmini (H5)	-0,08	0,132	-0,802	0,423	Red	
Muhtelif Ödüller → Yaşam Tatmini (H6)	-0,50	0,128	-4,482	0,000**	Kabul	
İşletme Prosedürleri → Yaşam Tatmini (H7)	0,21	0,121	2,077	0,038**	Kabul	
Çalışma Arkadaşları → Yaşam Tatmini (H8)	0,05	0,181	0,438	0,662	Red	
İşin Yapısı → Yaşam Tatmini (H9)	-0,09	0,181	-0,839	0,402	Red	
İletişim → Yaşam Tatmini (H10)	0,20	0,141	1,851	0,064*	Kabul	

*: $p < 0,10$ için anlamlı değerler.

**.: $p < 0,05$ için anlamlı değerler.

Elde edilen değerler incelendiğinde; İş tatmininin boyutlarından olan “Ücret” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,10$). Ücret değişkeninin yaşam tatminini ($\beta = 0,09$; $p > 0,10$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla *H2 hipotezi reddedilmiştir*.

İş tatmininin boyutlarından olan “İlerleme ve Terfi” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,10$). İlerleme ve Terfi değişkeninin yaşam tatminini ($\beta = 0,16$; $p < 0,10$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla *H3 hipotezi kabul edilmiştir*.

İş tatmininin boyutlarından olan “Yönetim” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,10$). Yönetim değişkeninin yaşam tatminini ($\beta = 0,11$; $p > 0,10$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla *H4 hipotezi reddedilmiştir*.

İş tatmininin boyutlarından olan “Ekstra Primler” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,10$). Ekstra Primler değişkeninin yaşam tatminini ($\beta = -0,08$; $p > 0,10$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla *H5 hipotezi reddedilmiştir*.

İş tatmininin boyutlarından olan “Muhtelif Ödüller” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Muhtelif Ödüller değişkeninin yaşam tatmini ($\beta = -0,50$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla **H6 hipotezi kabul edilmiştir.**

İş tatmininin boyutlarından olan “İşletme Prosedürleri” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). İşletme Prosedürleri değişkeninin yaşam tatmini ($\beta = 0,21$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla **H7 hipotezi kabul edilmiştir.**

İş tatmininin boyutlarından olan “Çalışma Arkadaşları” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,10$). Çalışma Arkadaşları değişkeninin yaşam tatmini ($\beta = 0,05$; $p > 0,10$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla **H8 hipotezi reddedilmiştir.**

İş tatmininin boyutlarından olan “İşin Yapısı” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. ($p > 0,10$). İşin Yapısı değişkeninin yaşam tatmini ($\beta = -0,09$; $p > 0,10$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla **H9 hipotezi reddedilmiştir.**

İş tatmininin boyutlarından olan “İletişim” ile yaşam tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,10$). İletişim değişkeninin yaşam tatmini ($\beta = 0,20$; $p < 0,10$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla **H10 hipotezi kabul edilmiştir.**

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi ve iş tatmini değişkeninin alt boyutlarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Değişkenlerin ölçülmesinde; Spector’un (1997) geliştirdiği dokuz faktörlü 36 soruluk *İş Tatmini Ölçeği* ve Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen *Yaşam Tatmini Ölçeği* kullanılmıştır. İş tatmininin boyutları; ücret, ilerleme ve terfi, yönetim, ekstra primler, muhtelif ödüller, işletme prosedürleri, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim kabul edilmiştir. Ankette kullanılan ölçeklerin soruları 5’li Likert tipinde

hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum - 5=Kesinlikle katılıyorum).

Bayburt Üniversitesinin 319 akademik çalışanı çalışmanın evreni kabul edilmiştir. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemiyle örnekleme yapılmıştır. Bayburt Üniversitesi akademik çalışanlarına yüz yüze anket uygulanmıştır. Dağıtılan anketlerden 109'u analize elverişli bulunmuştur. Anketin ikinci bölümünü oluşturan demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, eşin eğitim düzeyi, çocuk sayısı, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati, akademik birim, aylık gelir, mevcut işi değiştirmek isteyip istemediği ve sosyal hayata katılma düzeyinden oluşturulmuştur. SPSS 18 istatistik paket programı kullanılarak frekans analizi yapılmıştır. Örneklemin % 29,4'ü kadın ve % 70,6'sı erkektir. Çalışanların büyük çoğunluğu 20-40 yaş aralığında (% 83,4) ve evlidir (% 59,6). Evli olanların % 55,4'ünün eşleri çalışmamaktadır ve çalışanların eşlerinin % 44,3'ünün eğitimi lisans düzeyindedir ve % 35,8'inin çocuğu yoktur. Katılımcıların büyük çoğunluğunu Dr. Öğr. Üyesi (% 36,79) ve Arş. Gör. (% 39,5) oluşturmaktadır. Katılımcıların % 29,4'ü derse girmediğini ifade ederken, % 59,5'i ise haftada 10-30 saat arası derse girdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların % 78'inin fakülte bünyesinde çalıştıkları ve % 63,3'ünün aylık gelirinin 4501-6000 TL arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılanların % 89'u mevcut işini değiştirmek istemediğini, % 41,3'ü ise sosyal hayata katılma derecesinin normal düzeyde olduğunu ifade etmiştir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla iki adet yapısal eşitlik modeli önerilmiştir: Model-1: İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki; Model-2: İş tatmininin alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişki. Kurulan modeller AMOS paket programı ile analiz edilmiştir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yapısal modelin (Model-1) kabul edilebilir bir model olduğu tespit edilmiş, ancak e3 ile e5 hata değerleri arasında yapılması önerilen modifi-

kasyon yapılarak model güçlendirilmiştir. Modifikasyon sonucunda modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki zayıf ilişki ($\beta=0,12$), istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

İş tatmininin boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yapısal modelin (Model-2) kabul edilebilir bir model olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; İş tatmininin boyutlarından “İlerleme ve Terfi” değişkeninin yaşam tatminini etkilediği ($\beta=0,16$; $p<0,10$), “Muhtelif Ödüller” değişkeninin yaşam tatminini etkilediği ($\beta=-0,50$; $p<0,05$), “İşletme Prosedürleri” değişkeninin yaşam tatminini etkilediği ($\beta=0,21$; $p<0,05$) ve “İletişim” değişkeninin yaşam tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Ancak iş tatmininin boyutlarından “Ücret”, “Yönetim”, “Ekstra Primler”, “Çalışma Arkadaşları” ve “İşin Yapısı” değişkenlerinin ise yaşam tatminini etkilemediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın bazı önemli kısıtlayıcıları bulunmaktadır. Bu tür bir araştırma modelinin en önemli özelliği, önceden belirlenmiş ölçeklere ve araştırma hipotezlerine ihtiyaç duymasındır (Kurtuluş, 1998: 311). Bu çalışma ile değişkenler arasındaki ilişkilerin alt faktörlerinin göz önünde bulundurulması ile ne derece farklılaştığının araştırılması, karşılaştırma yapma açısından araştırmanın önemini artırır. Esas değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmacılar tarafından bir kısıtlama olarak görülebilir. Bayburt Üniversitesi’nde çalışan akademik personeller ile sınırlandırılmış bir çalışma olması nedeniyle, araştırma belli bir sektörün seçilen bir biriminde çalışan bireylerin görüşlerini yansıtan bulguları içermesi bir kısıtlamadır. Dolayısıyla araştırma farklı sektörlerde ve farklı birimlerde uygulandığında sonuçların farklı olacağı ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca lokal uygulamaların yapıldığı çalışmalarda kültürel farklılıkların etkisinden kaçınılamaz. Dolayısıyla her ne kadar hizmet sektöründe çalışanların örgütsel davranışları benzer olsa da, kültürel farklılığın algılamalarda etkili olduğu ger-

çeği de çalışmanın bir kısıtını oluşturur. Araştırmaya katılan çalışanların ankette yer alan soruları anlayarak, tarafsız ve gerçeği yansıtacak şekilde cevapladıkları da varsayılmaktadır.

Araştırma sonucunda iş tatmininin yaşam tatminine etkisinin zayıf olduğu, ancak iş tatmininin dört alt boyutunun (ilerleme ve terfi, muhtelif ödüller, çalışma arkadaşları ve iletişim) yaşam tatminine önemli ölçüde etkisi olduğu görülmektedir. Teoride İş Tatmini ile Yaşam Tatmini arasında varlığı kabul edilen pozitif yönlü güçlü ilişkiyi istendiği ölçüde desteklemeyen bu çalışma, mevcut kuramsal ilişkinin güçlü olduğu fikrini destekleyen, farklı alanlarda ve daha büyük örneklemelerle yapılacak çalışmalara ışık tutabilir.

Kaynaklar

- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2): 203-216.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Barnett, J.H., ve Karson, M.J. (1989). Managers, values, and executive decisions: An exploration of the role of gender, career stage, organizational level, function, and the importance of ethics, relationships and results in managerial decision-making. *Journal of Business Ethics*, 8 (10): 747-771.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye.
- Berber, S. (2011). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: kule personeli üzerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1): 1-18.
- Budak, A. (2006). Kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri'nde bir uygulama, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Çınar, Ö. (2013). Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü: Kahramanmaraş bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1): 71-75.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Judge, T.A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology*, 78 (6): 939-948.
- Karadal, H. (1999). Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: bazı sektörlerde bir araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama araştırmaları*. Genişletilmiş 6. Baskı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Lawler, E.E., Koplin, C.A., Young, T.F., ve Fadem, J.A. (1968). Inequity reduction over time in an induced overpayment situation. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 3 (3): 253-268.
- Locke, A.E. (1983). Nature and cause of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. U.S.A.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyum. *Geriatrici*, 6 (2): 72-74.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Reitz, H.J. (1987). *Behaviour in organizations*. Third Edition. U.S.A: Richard D. Irwin Inc.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1 (1): 12-20.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2): 23-74.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). California: Sage Publications.
- Şahin, N. (2007). Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tait, M., Padgett, M.Y. ve Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, (74) 3: 502-507.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.