

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ: ÖZEL GÜVENLİKTE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA



Doç. Dr. Şenol ÇAVUŞ¹



Diana CUMALİYEVA²

ÖZ

İşletmelerde çalışanların iş doyumunu ve onları etkileyen faktörlerle ilgili araştırmalar yıllardan beri yapılmaktadır. Çünkü çalışanlar işlerinden doyum sağladıkları zaman olumlu ve uyumlu davranışlar göstermektedirler. İş hayatı insan yaşamının önemli bir parçası olup işinden duyduğu mutluluk ya da mutsuzluk yaşam hayatına da taşmaktadır. Bunun yanı sıra insanın yaşam hayatındaki olayların iş hayatını etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle, insan kaynaklarına önem veren işletmeler ve akademisyenler iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sürekli yapmaktadırlar.

Özel güvenlikte çalışan görevliler üzerinde yapılan bu çalışmada iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkileri tespit etmek, söz konusu doyumların bazı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amaçlanmıştır. Çalışma örneğini Bişkek'te faaliyet gösteren özel bir güvenlik şirketinde çalışan güvenlik görevlileri oluşturmuştur. Veri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde yüzdeler, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ama zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yaş değişkeninin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğu, iş doyumunun ücret değişkeninden, yaşam doyumunu ise çalışılan süreden etkilendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Yaşam Doyumu, İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB AND LIFE SATISFACTION: THE CASE OF PRIVATE SECURITY PERSONNEL

ABSTRACT

Studies concerning job satisfaction and effective factors have been investigating for many years. When people are satisfied with their job they have positive and well-balanced behavior. Working life takes an important part in people's life. If people are not satisfied with their job they will be unsatisfied with their life. Also people's life can influence their working life. That's why many organizations and researches are interested in researching the relationship between job satisfaction and life satisfaction.

¹ Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İşletme ABD, Cengiz Aytmatov Kampüsü, Bişkek, Kırgızistan, senol.cavus@manas.edu.kg

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İşletme ABD, Cengiz Aytmatov Kampüsü, Bişkek, Kırgızistan, diana2720@mail.ru



The aim of this study to investigate that there is a relationship between job satisfaction and life satisfaction. The results of the research which was carried on 257 security personnel working in private security organization in Bishkek showed that there is a positive but weak relationship between job satisfaction and life satisfaction. Also the study shows that salary influence job satisfaction and age influence both job satisfaction and life satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Relationship Between Job and Life Satisfaction

GİRİŞ

Son yıllarda dünyada mal ve hizmet üreten işletmelerin sayısının artması, yabancı işletmelerin de yerli pazara girerek faaliyette bulunması ile beraber girişimciler, rekabet ortamında minimum maliyetle üretilen kaliteli mal ve hizmet ile müşteri memnuniyetini sağlayabileceklerini anlamışlardır. Bu durumu sağlayabilmek için etkin bir insan kaynakları yönetimi gerekmektedir. İşletmeleri rakiplerinden ayıran temel özellikleri nitelikli iş gücü sayesinde ortaya çıkmaktadır. Etkin bir insan kaynakları yönetimi sonucunda yüksek performanslı, verimli ve örgüte sadık çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Nitelikli çalışanlardan oluşan bir insan kaynakları sağlayabilmek için öncelikli olarak onların işletme ve işe yönelik beklenti ve arzularını karşılamak gerekmektedir. Çalışanların beklenti ve arzuları karşılandığında doyum sağlamış olmaktadır. İş doyumunu yüksek olanlar işlerini seyerek yapmaktadırlar ve işletme amacına doğru yönelmektedirler.

Çağdaş yönetim sistemini kavrayan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde iş doyumuyla ilgili çalışmalar çokça yapılmaktadır. İşletmelerin başarısında anahtar konuma sahip iş doyumunu çeşitli değişkenler ve boyutlar açısından ele alınarak, hangi faktörlerden etkilendiği sıkça araştırılmaktadır. Bu faktörleri ve iş doyum düzeylerini belirleyerek çalışanların memnuniyeti maksimuma çıkarılmaya çalışılmaktadır.

20 yıl öncesine kadar merkezi yönetim sistemi etkisi altında olan Kırgızistan'da iş gücünün önemi gelişmiş ülkelerdeki gibi yeterince anlaşılmamıştır. Etkili bir yönetimin olmaması ve rekabetin eksikliği insan kaynakları yönetiminin öneminin öne çıkmasına engel olmuştur. Bununla beraber insan kaynakları konusuyla ilgili çalışmalar yeterli bulunmamaktadır.

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu konu, insan kaynakları bakımından zengin olan Kırgızistan'da işletmelerin bu durumu değerlendirerek, rekabet üstünlüğü sağlayabilecek yetenekli işgücü oluşturmaya katkı sağlaması açısından önemlidir. Ülkede genelde belirli bir sektördeki insan kaynaklarının gelişimi, mevcut durumu, problemleri ve onları çözme yolları gibi unsurları kapsayan genel araştırmalar yapılmaktadır. İnsan kaynakları disiplini içinde bulunan, iş gücünün özellikleri, işgörenlerin bireysel ve sosyal ihtiyaçları, işveren ve işgören ilişkileri ve benzeri konular ile ilgili çalışmalar çok az yapılmaktadır. İnsan kaynakları ile ilgili çeşitli konulardaki araştırmalar için geliştirilmiş değerlendirme ve ölçekler ise yeterince kullanılmamaktadır.

1. İŞ VE YAŞAM DOYUMU KAVRAMLARI

1.1. İş Doyumu

İş doyumunu pek çok çalışmalara sıklıkta konu olmuştur. 1930'dan sonra insan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla bu konuda yapılan araştırmalar da yazında artmıştır. Literatürde iş



doyum kavramı, boyutları ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmalara çok karşılanmaktadır.

İş doyum kavramını açıklayan farklı birçok tanım sözkonusudur. Mrayyan (2005), genel olarak iş doyumunu, çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun bir göstergesidir olarak tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar (Weiss, 2002; Samad, 2006; Gül ve diğerleri, 2008) iş doyumunu, bir işgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verdiği addır olarak tanımlarken Aşık (2007) bu duygusal tepki olarak tanımlanabilen iş doyumunu, yapılan işin niteliği, iş koşulları, çalışma yaşamının özellikleri, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, bireysel etkenlerin de sebep olduğu değişik açılımlara sahip olabileceğini öne sürmüştür.

İş doyum ve çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler çok sayıda çalışmanın konusu olmuştur: bazı araştırmacılar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi (Agho ve diğerleri, 1993; Glisson ve diğerleri, 1998) incelerken, diğer bazı araştırmacılar tatmin ve performans (Lawler ve Porter, 1996, Locke, 1970), tatmin ve demografik değişkenler (Morgan ve diğerleri, 1995), tatmin ve örgütsel iklim (Argyris, 1973; Dawney ve diğerleri, 1975; Friedlar ve Margulies, 1969) arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Aşan ve Erenler, 2008).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyum da duygusal etkili bir beceridir. Etki, hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. Halbuki iş doyum, her bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2000). İşyerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalık v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörlerin (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık), çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkili olduğunu, iş doyumunun olmadığı durumlarda yüksek iş gören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arttığını, örgütsel bağlılığın zayıfladığını, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizliğin arttığını ortaya koymuşlardır (AbuAlRub, 2004; akt. Batıgün ve Şahin, 2006; Şimşek ve diğerleri; akt. Gül ve diğerleri, 2008).

İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumudur. Diğer neden ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumunun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) bireyi olumsuz etkilemekte ve performansını düşürmektedir (Aşık, 2010).

Luthans (1992), iş doyumunu ele alırken, temel olarak beş alt boyuttan bahsetmiştir. Bu boyutlar: 'ücret', 'işin niteliği', 'bireyin çalışma koşulları', 'yönetim politikaları' ve 'çalışma arkadaşlarıdır' (Keser, 2005). Bu boyutlardan 'ücret' (araçsal fonksiyon) dışsal bir fonksiyon olarak ele alınırken, diğer faktörler içsel (işin niteliği faktörleri) faktörler olarak sıralanmaktadır (Rose, 2003; akt. Keser, 2005).

Örücü ve diğerleri (2006), iş doyumunu etkileyen faktörleri beş grup altında toplamıştır. İlk iki faktör çalışanların çalışma ortamına ait faktörlerdir: ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği gibi unsurları içeren örgütsel faktörler ve çalışma grubu içinde etkilenebilecekleri çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutum ve davranış şekillerini kapsayan grup faktörleridir. Üçüncü faktör ise kişinin ihtiyaç ve beklentileri olarak tanımlanan bireysel faktörlerdir. Eğer birey organizasyonda yüksek statülü bir pozisyon arzusu içinde ise ve bu arzusuna ulaşırsa iş doyum düzeyinde de artış görülecektir. Son iki faktör bireyi saran kültürel ve çevresel



faktörler olmaktadır. Kültürel faktörler bireyin sahip olduğu inançlar, değerler ve tutumlardır. Örneğin bir işte hemen yükselebileceğine inanan bir kişi işinde bu amacını gerçekleştiremez ise iş doyumunu azalacak ve işletmeye karşı iş yavaşlatma, işe geç gelme gibi olumsuz tutumlar takınacaktır. Bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörlerin bir sonucu olan çevresel faktörler de belirli ölçüde iş doyumunu etkilemektedir. Örneğin, iş yoğunluğundan dolayı ailesine zaman ayıramayan bir kişinin bu durumu işine yansıtabilir ve iş doyumunu etkileyebilmektedir.

Çalışanların iş doyumunu yaş, ücret, medeni durum, ünvan, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin önemli ölçüde etkiledikleri de yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Hertzberg, 1966; Miller, 1985; Spector, 1997; Sekiguchi ve Kato, 2003; Worrell, 2004; Keser, 2005). Okpara (2006), iş doyumunu ile yaş arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu, Gibson ve Klein (1970), yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, kişinin ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile ilgili olduğunu öne sürmüşlerdir (Aşık, 2010).

Çoğu araştırmacılar (Miller, 1985; Derlin ve Schnieder, 1994; Solly ve Hohenshil, 1986) iş doyumunun incelenmesinde çalışanların ücretini temel değişken olarak tanımlasalar da, bazıları (Hoppock, 1935; Hertzberg, Mausner, Peterson ve Capwell, 1957) ücret değişkeninin iş doyumunu tanımlada anlamlı olmadığını öne sürmüşlerdir (Worrell, 2004). Literatüre bakıldığında ücret, iş doyumunu belirleme önemli değişken olduğu görülmektedir. Çalışma süresi de iş doyumunu etkileyen önemli unsur olduğu bilinmektedir (Kahraman ve diğerleri, 2011). Akman ve diğerlerinin (2006) yaptığı bir araştırmada, çalışılan süre ile iş doyumunu arasında farklılık bulunmuş ve kıdemleri 16 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanları hizmet süresi daha düşük olanlara göre, işyerinde hizmet süresine, deneyime, hiyerarşiye ve zamanında bilgilendirilmeye daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.

1.2. Yaşam Doyumu

Bireyin yaşamından olan memnuniyetini açıklayan ve insanın daha çok psikolojik durumu ile ilgili olarak soyut bir kavram olan yaşam doyumunu kavramı, aslında zor ve kolay anlaşılmayacak bir konudur. Yaşam doyumunu ile ilgili tanımlara ve araştırmalara literatürde çok rastlanmaktadır.

Yaşam doyumunu, bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde bireyin tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Çeçen, 2008). Yaşam doyumunu öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği kriterler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Şimşek, 2010). Özdevecioğlu (2003), yaşam doyumunu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisi olarak tanımlamaktadır. Başka bir çalışmada ise yaşam doyumunu, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zamanı olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki olarak ifade edilmektedir (Dikmen, 1995). Vara (1999), yaşam doyumunu mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma hali ve günlük yaşamda hoş duygunun nahos duygya egemen olması şeklinde tanımlamıştır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005).

Tanımlamalarda net ve basit gibi görüldüğüne rağmen yazarlar bu kavramın aslında kolay ve açık olmadığını belirtmektedirler. Dikmen'in (1995) belirttiği gibi 1974 ve 1976 yılında yapılan iki ayrı çalışmayla (Andrews ve Withey, 1974) yaşam doyumuna ait olduğu varsayılan 800 ayrı öge sınamaya alınmıştır. İlk aşamada bu ögeler 100 taneye indirgelenebilmiştir. İkincisinde ise 30 ögeye indirgenmiştir. Bu otuz ayrı ögeyi ölçen ve değerlendiren bir ölçeğin çok zor olacağı bellidir.



Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarını içerir. Yaşam doyumu, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılar doyumu olarak tanımlanmaktadır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005). Bu karışıklıktan kurtulmak için, yaşam doyumunun bütüncül (global) yaşam doyumu soruları yardımıyla ölçülmesi tercih edilmektedir (Quinn ve Shepherd, 1973). Bununla birlikte birçok araştırma örneğin, evli olup olmama, kendine güven, denetim alanı, yaş, cinsiyet, sağlık gibi değişkenlerin yaşam doyumuna etkilerini inceleyerek yaşam doyumunun unsurunu tanımlamayı hedeflemektedir (Dikmen, 1995).

Şimşek'e (2010) göre yaşam doyumu, bireyin geçmişteki deneyimlerle ve hayattan beklentilerle ilişkilidir. Hayattan beklentisi yüksek olan kişilerin yaşam doyumu daha düşük olacaktır. Seçilen hedeflere ulaşmada başarılı ya da başarısız olunması yaşam doyumu düzeyini de etkileyecektir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), literatür taraması sonucunda yaşam tatminini etkileyen faktörleri genel olarak 4 alt kategoride değerlendirmişlerdir. Birinci kategoride işle ilgili faktörler bulunmaktadır. Bu kategoride bireyin örgütünde yaptığı işin niteliği, dışarıdan görünümü, aldığı ücret, örgütteki rolü, iş yükü, yükselme imkanları, iş yerinde verilen eğitimler, işiyle ilgili tecrübeler gibi faktörler bulunur. İkinci kategoriye de bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, negatif veya pozitif duygusallıkları, beklentileri gibi kişisel faktörleri bağlamışlardır. Üçüncü kategoride bireyin alternatif iş bulma imkanlarını içeren çevresel faktörleri toplamışlardır. Son kategoride ise bireyin sosyal ağlarını, üye olduğu sosyal organizasyonları, işle ve akrabalık ilişkilerini, hemşehrilik gibi faktörlerin bulunduğu toplumsal faktörleri toplamışlardır. Bu çalışmada yaşam doyumu bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir ve bağımsız değişken olan iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etki araştırılmıştır.

1.3. İş Doyumu Yaşam Doyumu İlişkisi

Yaşam doyumu, kişinin tüm yaşantılarındaki doyumunu belirtmektedir. İş hayatında yaşanan tatminsizlik, mutsuzluk ve moral bozuklukları kişinin yaşamından tatmin olmamasına neden olabilir (Duyan, 2007).

Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Keser, 2005). Yapılan pek çok araştırmaya bakıldığında iş doyumu ve yaşam doyumunun bir etkileşim içinde bulunduğu görülmektedir. Rain'in (1991) yaptığı araştırmada iş ve yaşam doyumları arasında karşılıklı bir ilişki tespit edilmiştir: yaşamından mutlu olan insan işinden de memnun olacaktır ve işinden memnun olan da yaşamından memnun olacaktır. Bununla beraber, iş dışı doyum ve öz değerlendirme değişkenleri göz önüne alarak yapılan bir araştırmada da iş doyumunun yaşam doyumu ile önemli ilişkisi olmadığını belirtilmiştir (Road, 2004). Naz ve diğerlerinin (2011) yüksek teknoloji endüstrisinde çalışanlara uyguladıkları iş-aile çatışması ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında anlamlı ters bir ilişkiyi tespit etmişlerdir. İş doyumu ve yaşam doyumu arasında ise kuvvetli bir pozitif ilişki bulunmuştur. Noviantoro ve Jehng'in (www.google.com., erişim tarihi: 27.11.2011) yaptıkları bir diğer çalışmada Taiwan'da çalışan Endonezyalı göçmen kadınların iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar iş doyumu ve yaşam doyumu arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bir diğer çalışmada iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde, orta derecede kuvvetli bir ilişki bulunmuştur (Aşan ve Erenler, 2008). İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamada insanın çeşitli bireysel ve iş faktörlerinin önemli rol oynadığı belli olmaktadır (Andrew ve diğerleri, 2008). Bazen yaşam doyumunun iş doyumu üzerindeki etkisi iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisine göre daha anlamlı olduğu görülmektedir (Timothy, 1993). Kişinin iş doyumunun özel

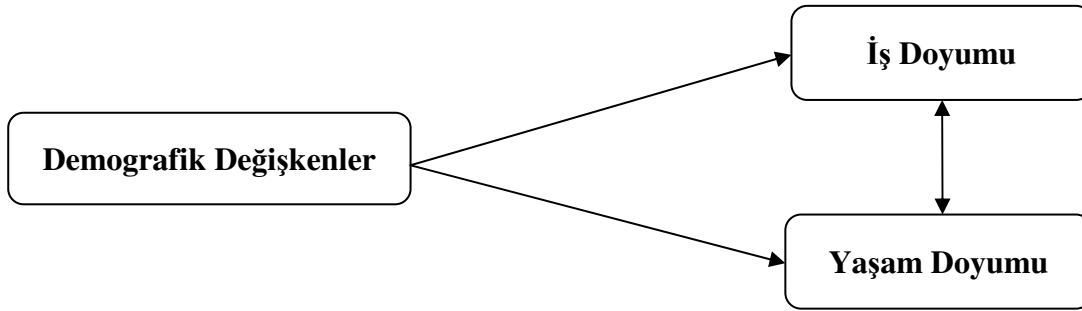


hayatına yansımaları üzerine yapılan araştırmalarda genel olarak işinden mutlu olan çalışanın yaşamından da mutlu olduğu ortaya konulmuş ancak bunun her zaman böyle olmadığı da tespit edilmiştir. Orpen (1978), Kavanagh ve Halpern (1977)'in çalışmalarında işteki doyum derecesinin özel yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediği ama çalışanın işteki pozisyonu yükseldikçe, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin azaldığı görülmüştür (Aşık, 2010).

Görüldüğü gibi iş doyumunu ve yaşam doyumunu karmaşık kavramlardır. Bu yüzden de işten sağlanan doyumunu, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Keser, 2005).

2. ARAŞTIRMA MODELİ VE DEĞİŞKENLER

Literatür taraması sonucunda iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile ilgili olarak aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de araştırma modeli gösterilmektedir. Görüldüğü üzere araştırma modeli hem bireysel ve örgütsel faktörlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri, hem de iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkilerinden oluşmaktadır.

2.1. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada yer alan bağımsız değişkenler şunlardır:

- Yaş
- Eğitim durumu
- Medeni Durum
- Çalışılan Süre
- Ücret
- Görev

Bağımlı değişkenler: İş Doyumu ve Yaşam Doyumu değişkenleri olarak tanımlanmıştır. İş doyumunu değişkeni, yaşam doyumunu değişkeni karşısında bağımsız özelliğe sahiptir.



2.2. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada iş doymu ile yaşam doymu arasında bir ilişkinin olduğu ve bu tür doymuların demografik özelliklerden etkilendiği düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H01: Çalışanların iş doymu ile yaşam doymu arasında bir ilişki yoktur

H02: Çalışanların iş doymu ve yaşam doymu demografik değişkenler (yaş, çalışılan süre, medeni durum, ücret, görev) açısından bir farklılık göstermemektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırmanın amacı, özel güvenlikte çalışan işçilerin iş doymu ve yaşam doymuları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma ile ulaşılmak istenen bir başka amaç da çalışanların iş doymu ve yaşam doymularının bazı demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır.

Araştırmanın temel varsayımı: ‘İş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki vardır’ ifadesidir.

Belirtilen amaçlara ulaşmayı hedefleyen araştırmanın türü ilişkisel araştırma olarak belirlenmiş ve veri toplamak için anket uygulanarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bişkek şehrinde faaliyet gösteren özel bir güvenlik işletmesinde güvenlik görevlileri oluşturmuştur. Çalışanların %60’ı ankete katılmayı kabul etmişler ve 270 çalışan uygulamaya katılmıştır. %95 güven aralığına göre araştırmada olması gereken örneklem büyüklüğü 221dir. Buna göre 270 kişi ana kitleyi yeterince temsil emektedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu literatür taraması sonucunda belirlenmiştir. İş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada iki ölçekten yararlanılmıştır. İş doymunu ölçmek için Brayfield ve Rothe’nin (1994) geliştirdikleri 5 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Denekler sorulara ‘hiç katılmıyorum’dan (1) ‘tamamen katılıyorum’a (5) doğru 5 basamaklı ölçekle değerlendirilmiştir.

Yaşam doymu için de Deiner (1985) ve arkadaşlarının geliştirdikleri ‘Yaşam Doymu Ölçeği’ kullanılmıştır. Bu ölçekte de iş doymu ölçeği gibi ‘hiç katılmıyorum’dan (1) ‘tamamen katılıyorum’a (5) doğru değerlendirilmiştir. Söz konusu iki ölçek Keser (2005) tarafından uygulanmış ve güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiştir. Çalışmada bu ölçekler değişiklik yapılmadan kullanılmıştır.

Araştırmayı uygulayabilmek için şirketin sendika müdürüne başvurulmuş ve izini alınmıştır. Anketleri doldurtmak için anketler sendika müdürüne verilmiş, müdür her grubun yöneticilerine anketleri dağıtmış ve yöneticiler de iş saatleri arasında on beşer dakika ayırarak anketleri doldurtmuştur. Anketler 06.02.2012 – 20.02.2012 tarihleri arasında iki haftalık bir süre içinde uygulanıp geri toplanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan 13 anket çıkartıldıktan sonra 257 anket analize alınmıştır.

Anket aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin güvenilir olup olmadığını tespit etmek için önce güvenilirlik



analizi yapılmıştır. Verilerin raporlanması, değerlendirilmesi ve yorumlanmasında frekans ve yüzde dağılımları, ortalama değer ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistik yöntemler, bağımlı değişkenler ile demografik değişkenleri ilişkilendirmek için de varyans (tek yönlü ANOVA) analizi uygulanmıştır. Son olarak korelasyon ve regresyon analizi uygulanarak, değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmada veriler analize alınmadan önce güvenilir olup olmadığını belirlemek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde İş Doymu Ölçeğinin güvenilirliği 0,71 ve Yaşam Doymu Ölçeğinin güvenilirliği 0,73 çıkmıştır. Bu değerler de verilerin yeterince güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1: İş Doymu ve Yaşam Doymu Ölçeklerinin Güvenilirlik Düzeyi

Ölçekler	N	Soru Sayısı	Alpha
İş Doymu	257	5	,71
Yaşam Doymu	257	5	,73

4.1. Araştırma Örneğine İlişkin Demografik Bulgular

Verilerin güvenilir olduğu belirlendikten sonra araştırmaya katılan deneklerin demografik özellikleri ortaya koyulmuştur. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin %6,2'si 20 ve 20 yaşın altında, %63'ü 21-30 yaş arasında, %20,6'sı 31-40 yaş arasında ve %10,1'i de 41 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların büyük kısmını (%63) 21-30 yaş arasındakiler oluşturmaktadır ve sonra da 31-40 yaş arasındakiler gelmektedir. Bu işin özelliği ile açıklanmaktadır ve güvenlik için özel hazırlıktan geçmiş, daha genç insan gerekmektedir. Çalışanların %58,8'i orta okul ve lise mezunlarından oluşurken, %14,4'ü önlisans ve %26,8'i üniversite mezunları olmaktadır.

Çalışanların büyük kısmının (%61,5) evli ve 4 seneye kadar çalışanlar (%79,8) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %91,4'ü güvenlik görevlisi, %7,88'inin yönetici mevkinde çalıştıkları belirlenmiştir. Deneklerin %81,3'ü 6000 somdan az ücret aldıklarını, %17,1'i 6000-9500 som arasında, %1,2'si 9501-12500 som arasında ve %0,04'ü de 12501 som ve üzerinde ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

4.2. Genel Bulgular

Demografik bulgular elde edildikten sonra hipotezler test edilmeye çalışılmıştır. İş doymu ile yaşam doymu arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu tespit etmek için önce araştırma ile ilgili deneklerden elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır ve iş doymu ve yaşam doymunun genel ortalamaları alınmıştır. İş doymu genel ortalaması 3,7377, yaşam doymu genel ortalaması ise 3,1704 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. İş Doymu ve Yaşam Doymu Genel Ortalamaları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	N
İş Doymu	3,7377	,57813	257
Yaşam doymu	3,1704	,63865	257



Ortalamalar elde edildikten sonra aralarındaki ilişkiyi araştırmak için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 3. İş Doymu ve Yaşam Doymu Korelasyon Analizi

	İş Doymu
Yaşam Doymu	0,130
Sig. (2-tailed)	0,037

Korelasyon analizi sonucunda çalışanların iş doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Değişkenler arasında doğru yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,13$). Çalışanların iş doymu arttıkça yaşam doymu da artmaktadır ama aralarındaki ilişki zayıf olmaktadır. Buna göre yaşam doymunun, iş doymu dışında başka faktörlerden de çok etkilendiği söylenebilir.

Tablo 4. Yaşam Doymu Regresyon Analizi

R	R Kare	Düzeltilmiş Belirleme Katsayı	Standart Sapma
,130	,017	,013	,63443

Tablo 4’te iş doymunun yaşam doymunu açıklama düzeyi ele alınmıştır. Sonuçlara göre bu düzey %1,7 olarak çıkmıştır ve iş doymunun yaşam doymunu açıklama düzeyi çok düşük olduğu görülmektedir.

İş doymu ve yaşam doymu demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir. Tablo 5’de iş doymunun tanımlayıcı istatistiksel değerleri verilmiştir. İş doymu genel ortalaması 3,7377 olarak bulunmuştur.

Tablo 5. İş Doymu Sonuçları

İfadeler	N	Ortalama	Standart Sapma
İşimi severek yaparım	257	4,1790	,72286
Mutluluğu işimdeyken buluyorum	257	3,7043	,83742
Mevcut işimden çok memnunuz	257	3,8171	,82064
İşimi tatsız buluyorum	257	2,2335	,94371
İşyerinde zaman geçmek bilmiyor	257	2,7860	,90836
İş Doymu	257	3,7377	,57813

Yapılan ANOVA testi sonucunda iş doymu ile yaş ve ücret değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.



Tablo 6. İş Doymu Sonuçlarının Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

İş Doymu/Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
20 ve 20 yaş altı	16	3,7375	,73655	3,604	,014
21-30 yaş arası	162	3,6963	,56534		
31-40 yaş arası	53	3,6943	,54717		
41 ve üzeri	26	4,0846	,52512		
Toplam	257	3,8032	,57813		
İş Doymu/Ücret	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
6000'in altında	209	3,7292	,59546	1,597	,000
6001-9500	44	3,7409	,48143		
9501-12500	3	4,1333	,75719		
12501 ve üzeri	1	4,2000	,		
Toplam	257	3,9508	,57813		

Sonuçlara göre iş doymu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır ($F=3,604$, $p<0,05$). Çalışanların yaşı yükseldikçe işinden sağlanan doymuları da artmaktadır. Glenn ve arkadaşları (1977) yaş ve iş doymu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada da yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doymu düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Keser, 2005). Keser'in (2005) çalışmasında ise iş doymu ve yaş değişkeni arasında bir fark görülmemiştir. Aynı sonuca Dolan ve Gosselin (www.google.com, erişim tarihi: 15.11.2011) de sosyal demografik değişkenlerin iş ve yaşam doymularına etkilerini inceleyen araştırmalarında ulaşımlardır.

Çalışanların iş doymununun farklılığı hangi yaş grupları arasında olduğunu inceleyen tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Çoklu Karşılaştırma Tukey Testi Sonuçları

Gruplar	20 yaş ve altı	21-30	31-40	41 ve üzeri
20 yaş ve altı	-	-	-	-
21-30	-	-	-	*
31-40	-	-	-	*
41 ve üzeri	-	*	*	-

*0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterir

Tabloya bakıldığında 21-30 yaş arası ($X=3,6963$) ve 41 yaş ve üzerinde ($X=4,0846$), 31-40 yaş arası ($X=3,694$) ile 41 yaş ve üzerinde olan çalışanların iş doymu puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre en yüksek iş doymu 41 ve üzerindekiyle ait olup 21-30 ve 31-40 yaş arasındaki çalışanların iş doymu puanlarına göre yüksektir.



Çalışanların iş doyumunu ile bağımsız değişkenler, çalışanların eğitim düzeyi, çalıştığı süre, medeni durumu arasında bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmada çalışanların iş doyumunu ile aldıkları ücret arasında bir farkın olup olmadığı incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=1,597$, $p=0,00$). Ücretleri yüksek olanların iş doyumunu, ücretleri düşük olanlarınkinden daha yüksek olmaktadır. Bazı ülkelerde yapılan pek çok araştırmalarda da yüksek gelirli çalışanların iş doyumunu daha düşük gelire sahip olan çalışanlarınkinden yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Judge ve Watanabe, 1993; Worrell, 2004; Keser, 2005; Dolan ve Gosselin'in, www.google.com., erişim tarihi: 15.11.2011).

Deneklerden elde edilen yaşam doyumunu verilerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 8'de ele alınmıştır. Yaşam doyumunu ortalaması 3,1704 olarak bulunmuştur. Sonuçlara göre çalışanlar genel olarak hayatından memnundurlar.

Tablo 8: Yaşam Doyumu Sonuçları

İfadeler	N	Ortalama	Standart Sapma
Yaşam koşullarım pek çok yönleriyle ideallerimi karşılıyor	257	3,2840	,96878
Yaşam koşullarım mükemmeldir	257	3,3930	,79397
Hayatımdan memnunum	257	3,6148	,76256
Hayatımda sahip olmak istediğim herşeye sahibim	257	2,9105	,85454
Tekrar yaşasaydım hiç bir şeyi değiştirmezdim	257	2,6498	1,14987
Yaşam doyumunu	257	3,1704	,63865

Yaşam doyumundan elde edilen sonuçların çeşitli değişkenlere göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9. Yaşam Doyumu Sonuçlarının Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

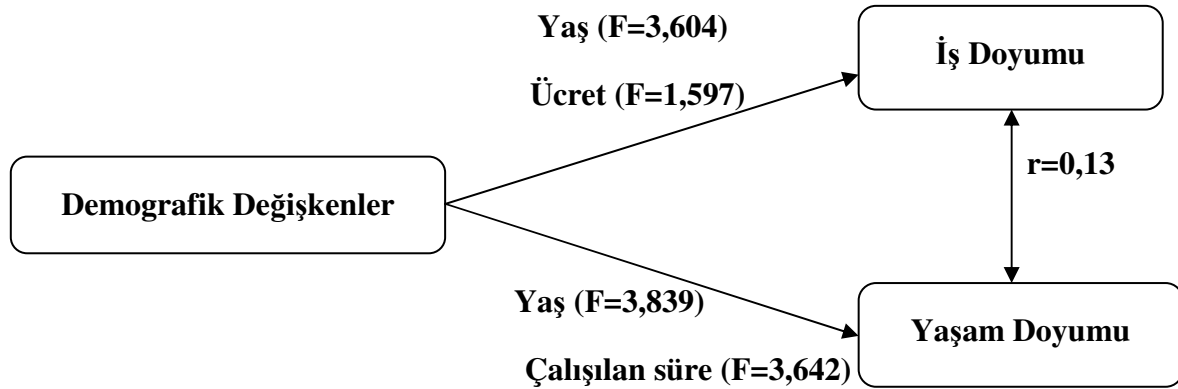
Yaşam Doyumu/Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
20 yaşın altında	16	3,0500	,73655	3,839	,010
20-30 yaş arası	162	3,0852	,56534		
31-40 yaş arası	53	3,3660	,54717		
41 ve üzeri	26	3,3769	,52512		
Toplam	257	3,2195	,57813		
Yaşam Doyumu/Süre	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
1 seneden az	94	3,7660	,70566	3,642	,013
1-4	111	3,6901	,59889		
5-9	42	3,7286	,57094		
10 ve üzeri	10	4,0400	,32728		
Toplam	257	3,8062	,63865		



Tablo 9’da çalışanların yaşam doyumu ile bazı bağımsız değişkenler arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçlara göre çalışanların yaşam doyumu ile eğitimi, medeni durumu ve aldıkları ücret arasında bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Oysa Keser’in (2005) yaptığı araştırmada çalışanların yaşam doyumu ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolan ve Gosselin’in (www.google.com., erişim tarihi: 15.11.2011) çalışmasında iş-yaşam doyumları ile sadece iki değişken, medeni durum ve ücret arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Çalışmada işçilerin yaşam doyumu ile yaşları arasında bir farkın olup olmadığı incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışanların yaşı yükseldikçe yaşam doyumu da yükselmektedir. Bu çalışmada 41 ve üzerinde olan grup daha yüksek yaşam doyumuna sahiptirler. Bununla birlikte çalıştıkları süre de yaşam doyumlarını etkilemektedir ($p<0,05$). Sonuçlara göre 10 yıl ve üzeri çalışanların yaşam doyumu yüksek çıkmıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan çoklu karşılaştırma Tukey Testi sonucunda 1-4 ($X=3,6901$) sene çalışanlar ile 5-9 ($X=3,7286$) sene çalışanların yaşam doyumu arasında fark bulunmuştur.

Hipotezler test edildiğinde iş doyumu ve demografik değişkenlerden çalışanların yaşı ve aldıkları ücret arasında anlamlı bir farklılık bulunup kabul edilmiştir. Diğer demografik değişkenler çalışanların medeni durumu, görevi ve eğitim düzeyleri ile iş doyumu arasında istatistiksel bir anlamlılık bulunmamıştır ve hipotezler reddedilmiştir. Çalışanların yaşam doyumu ile yaşı ve çalıştıkları süre arasında anlamlı bir farklılık tespit edilip hipotezler kabul edilmişken yaşam doyumu ile diğer demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunmamış ve hipotezler reddedilmiştir. Yapılan analizler ve hipotez testleri sonucunda aşağıdaki gibi araştırma modeli elde edilmiştir.



Şekil 2. İş ve Yaşam Doyumu Üzerinde Etkili Olan Demografik Faktörler

Demografik değişkenlerden sadece çalışanların yaş değişkeni hem iş doyumu hem de yaşam doyumu üzerinde etkili olmaktadır.



5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Globalleşmenin etkisi altında ve rekabetin yoğunluk kazandığı bir ortamda işletmelerin ayakta kalabilmeleri, işletme yöneticilerinin çalışanların davranışlarını, iş usullerini doğru bir biçimde belirlemesine ve yönetmesine bağlıdır. Son gelişmeler insana stratejik açıdan bakmaya zorlamaktadır. Çalışanlar bir insan olarak iş yerinde çeşitli davranışlar sergilemekte ve davranışların önemlilerinden biri de onların işe karşı olan tutumlarıdır.

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ilişkiyi tespit etmek için özel güvenlik görevlileri ile gerçekleştirilen bu araştırmada, anketlere verilen cevaplar doğrultusunda, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon, regresyon ve varyans analizleri yapılarak anlamlı ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda belirlenen örneklem kitlesi için iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğuyla ilgili literatürle örtüşmektedir. Çalışmada iş doyumunu yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği ama onun yaşam doyumunu etkileme düzeyi zayıf olduğu saptanmıştır. Bu sonuç çalışanların yaşam doyumları, iş hayatı dışında daha çok yaşam hayatındaki olaylardan etkilendiğini göstermektedir. Bunu yaşam doyumunu ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ispat etmektedir. İş doyumunun yaşam doyumunu açıklama düzeyinin %1,7 olarak bulunması, yöneticiler tarafından arzulanan bir durum olduğu söylenebilir. Çalışanlar yaşamlarındaki doyumsuzluğu iş hayatına yansıtılmamaktadır. İş dışı yaşamları ile iş hayatını karıştırmamaktadırlar. Bununla ilgili olarak, yöneticilerin bu durumu koruyabilmeleri için iş ortamının daha da iyileştirilmesi, takım çalışmasının güçlendirilmesi, yaşamlarından mutsuz olsalar da iş yerinde kendilerini mutlu hissedebilecekleri bir ortamın yaratılması konularında çalışmalar yapılması önerilebilir.

Genel olarak bakıldığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında dikkate değer bir fark görülmemektedir. Burada da iş doyumunun yaşam doyumuna göre biraz daha yüksek çıkması çalışanların işlerine olan gerçek görüşlerini tamamen yansıtmamış, yaşam doyumunda ise daha gerçek düşüncelerini yansıtmış olabilir yorumuna yer verilebilir.

İş doyumunu ile demografik değişkenlerin incelendiği sonuçlara bakıldığında, çalışanların yaşı ve ücret değişkenleri iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çalışanların yaşı yükseldikçe iş doyumlarının artması, artık işleriyle ilgili net bir görüşe sahip olduklarından kaynaklandığı söylenebilir. Genç gruplar iş değiştirme konusunda üst yaştakilere göre daha esnekler ve işletmede çalışanların %69,2'sini oluşturmaktadırlar. Zira çalışanların %36,6'sının çalışma süresinin 1 yıldan az olması bu görüşü desteklemektedir. Araştırma yapılan işletmede iş gücü devir hızının yüksek olduğu ve bunun işin özelliğinden kaynaklanmış olabileceği ifade edilebilir.

Ücret, iş doyumunu belirleyen önemli unsurlardan birisi olmaktadır. Genelde çalışanlar ne kadar yüksek düzeyde ücret alırsa iş doyumları da o kadar yüksek olmaktadır. Çalışanların yaptıkları göreve bakıldığında %91,4'ü güvenlik görevlileridir ve 6000 somun altında ücret almaktadırlar. Kırgızistan'ın bugünkü şartlarında 6000 somla aile geçindirmek mümkün değildir. Bununla beraber güvenlik görevlileri üstün sorumluluk gerektiren işi yapmaktadırlar. Bu nedenle ücret konusunda yönetim tarafından doyumsuzluğun giderilmesiyle ilişkili



olanaklar yaratılmaya çalışılabilir. Bunu sağlamakla beraber iş gücü devir hızının azalmasına yol açabilirler. Ayrıca özel hizmet içi eğitim, sosyal faaliyetler yapılarak çalışanların yaptıkları görevi daha fazla benimsemesine yol açabilirler. Araştırma yapılan işletme büyük çaplı işletme olup, özel güvenlik hizmeti işletmenin departmanlarından birini oluşturmaktadır. İşletmenin güvenlik hizmetini bazı diğer işletmelere de sunduğu bilinmektedir. Güvenliğin çok önemli hale gelen günümüzde, işletme güvenlik hizmetini bir çekirdek hizmete dönüştürüp dış kaynak sağlayan bir işletmeye dönüşebilir.

Yaşam doyumu sonuçları çeşitli değişkenler açısından incelendiğinde yaşam doyumu ile yaş ve çalışılan süre değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. 31 yaşın üzerinde olanlar daha genç kısımlara göre yüksek yaşam doyumuna sahip olmaktadır. 10 yıl ve üzeri çalışanların yaşam doyumları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Bununla ilgili olarak yaşamın önemli parçası olan iş hayatının bir düzene sokulması, bu işte birkaç sene çalışmaları sonucunda işlerine karşı bir tutumun geliştirilmesi sonucunda çalışanların yaşam doyumları, daha genç ve bu görevde daha az süre çalışanlarınkine göre yüksek olabilir yorumuna yer verilebilir.

Özel güvenlik görevlileri üzerinde yapılan bu araştırma diğer sektörlerde ve iş alanlarında da uygulanabilir. Gelişmekte olan Kırgızistan için bununla ilgili çalışmaların yapılması hem ülkedeki eğitim açısından hem de faaliyette bulunan işletmeler açısından önemlidir. Eğitimle ilgili olarak bu tür araştırmalar, insan kaynakları alanında literatürün gelişmesinde katkı sağlayabilir. Çalışmadan da belli olduğu gibi konuyla ilgili yerli kaynaklar bulunmamaktadır. İşletmeler ise ilgili çalışmalar sonucunda rekabet ortamında rakiplerinden üstün olabileceği elde edebileceklerdir. Üstün olabileceği etkin bir yönetimin göstergesidir.

KAYNAKÇA

- AKMAN, Y., KELECİOĞLU, H., BİLGE, F. (2006). 'Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri', *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, S: 30, ss.17-20
- AŞAN, Ö., ERENLER, E. (2008). 'İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi', *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.13, S.2 ss.203-216. http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/.../2008_2_12.pdf. Erişim tarihi: 05.01.2012
- AŞIK, A.A. (2010). 'Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme', *Türk İdare Dergisi*, S:467, 31. www.tid.gov.tr/Makaleler/467nuranaksit.pdf. Erişim tarihi: 27.11.2011
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, E.M., KAHRAMAN, A. (2005). 'Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi', *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S:14, ss.115-129 www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/.../115-130.pdf. Erişim tarihi: 10.01.2012
- BATIGÜN, A.D., ŞAHİN, N.H. (2006). 'İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu', *Türk Psikiyatri Dergisi*, C:17(1), ss.32-45
- ÇEÇEN, A.A. (2008). 'Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu Yordamında Bireysel Bütünlük Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu ve Benlik Saygısı', *Journal of Theory and Practice In Education*, C:4(1), 19-30. <http://eku.comu.edu.tr/index/4/1/arcecen.pdf>. Erişim tarihi: 14.11.2011



- DEİNER, E., LARSEN, G. (1985). 'The Satisfaction With Life Scale', *Journal of Personality Assessment*, Vol:49. www.ksbe.edu/.../pavot_diener.pdf. Erişim tarihi: 17.11.2011
- DİKMEN. A. A. (1995). 'İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi', *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:50, No:3-4 <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/.../36.08.pdf> Erişim tarihi: 15.11.2011
- DOLAN, S.L., GOSSELİN, E. (). 'Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of A Reciprocal Model With Social Demographic Moderators', *Journal of Economics Literature*. <http://repositori.upf.edu/handle/10230/1225.pdf> Erişim tarihi: 15.11.2011
- DUYAN, E. C. (2007). 'İş ve Yaşam Tatmininde Yoganın Etkileri Üzerine Bir Araştırma', *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:26, S:1, 2007, ss. 25-34. http://kutuphane.dogus.edu.tr/.../catalog.php?...4_rev1.pdf Erişim tarihi:15.11.2011
- GLENN, N.D., TAYLOR R.D., WEAVER C,N. (1977). 'Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study', *Journal Of Applied Psychology*. <http://akpinsight-ijcbs.webs.com/2.%20Dr>. Erişim tarihi: 17.11.2011
- GÜL, H., GÖKÇE, H., OKTAY, E. (2008). 'İş Tatmini, Stres, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama'. www.arasirmax.com/.../arastirmax_4053.pdf. Erişim tarihi: 10.01.2012
- IZGAR, H. (2003). 'Endüstri ve Örgüt Psikolojisi', *Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları*. No:19
- JUDGE, T.A., WATANABLE, S. (1993). 'Another Look At Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship', *Journal of Applied Psychology*, Vol:78, No:6. www.timothy-judge.com/judge%20%26%20Watanable201993.pdf Erişim tarihi:05.01.2012
- KAHRAMAN, G., ENGİN, E., DÜLGERLER, Ş., ÖZTÜRK, E. (2011). 'Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler', *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, C:4(1), ss.12-18. <http://www.deuhoedergi.org> . Erişim tarihi: 10.01.2012
- KESER. A. (2005). 'İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama', *Çalışma ve Toplum*, S:4. <http://calismatoplum.org/sayı7/makale4.pdf>. Erişim tarihi: 29.11.2011
- MRAYYAN, M. T. (2005). 'Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan', *Journal of Nursing Management*, Vol:13, ss.40-50. www.ncbi.nlm.gov/pubmed/15613093.pdf. Erişim tarihi: 10.01.2012
- NAZ, S., GUL, A., HAQ, A. (2011). 'Relationship of Work-Family Conflict With Job Satisfaction and Life Satisfaction in High Tech Industrial Employees', *International Journal of Academic Research*, Vol:3 no.6. November, 2011, Part II. www.wbiconpro.com/414-Jawad.pdf. Erişim tarihi: 05.01.2012
- NOVİANTORO, T., JEHNG, J. (). 'The Job Satisfaction and Life Satisfaction Relationship of Indonesian Women Migrant Workers in Taiwan'. <http://hr.mgf.ncu.edu.tw/.../134>. Erişim tarihi: 27.11.2011
- ÖRÜCÜ, E., YUMUŞAK. S., BOZKIR. Y. (2006). 'Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma', *Yönetim ve Ekonomi*, S:1, Celal Bayar



Üniversitesi,İ.İ.B.F.

http://journaldatabase.org/articleskalite_yonetimi_cercevesinde.html. Erişim tarihi:17.12.2011

ÖZDEVECİOĞLU. M. (2003). ‘İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’, *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Afyon. www.seribd.com/doc/.../83/kaynaklar. Erişim tarihi: 29.11.2011

ÖZDEVECİOĞLU, M., AKTAŞ, A. (2007) ‘Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü’. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S:28, Ocak-Haziran 2007, ss.1-20. <http://iibf.erciyes.edu.tr/akademi/mozdeveci.as.pdf>. Erişim tarihi:17.12.2011

RAIN, J.S., LANE, I.M., STEINER, D.D. (1991). ‘A Current Look At The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship. Review and Future Considerations’. *Human Relations*, S:44, ss.287-307. <http://hum.sagepub.com/content/44.3/287.abstract>. Erişim tarihi: 17.11.2011

ROAD, J. (2004). ‘Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of An Integrated Model’, *Human Relations*, No:57. www.emeraldinsight.com/Road/bibliographic_dat. Erişim tarihi: 27.11.2011

ROSE, M. (2003). ‘Good Deal, Bad Deal? To Be Satisfaction in Occupations’, *Work, Employment and Society*, Vol:17 (3)

QUINN, R.P., SHEPHERD, L.G. (1974). ‘The 1972-1973 Quality of Employment Survey’. <http://hum.sagepub.com/content/44/3/287>. Erişim tarihi: 05.01.2012

SAMAD, S. (2006). ‘Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors’, *The journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol:8, ss. 113-119. www.bizresearchpapers.com/paper5.pdf. Erişim tarihi: 21.01.2012

SEKİGUÇİ, K., KATO, K. (2003). ‘Job Satisfaction and Life Satisfaction Levels Of Female Graduates of Japanese University’. <http://www.iss.org>. Erişim tarihi: 21.01.2012

ŞİMŞEK, D. (2010). ‘Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve Ailesi Yanında Kalan İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Akran İlişkileri, Sosyal Destek Algıları ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi’, *Yüksek Lisans Tezi*. <http://8210.pdf/> Erişim tarihi: 15.12.2011

URAL, A., KILIÇ, İ. (2005). ‘Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi’, *Ankara: Detay Yayıncılık*

UYGUÇ, N., Duygulu, E., Arbak, Y., Çıraklar, N.. (1998). ‘İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel VarsayımAaltında İncelenmesi’, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, C:13, S:11, ss:193-204



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 37 Temmuz – Ağustos 2013
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
<http://www.akademikbakis.org>



WEFALD, A.J., SMİTH, M,R., GOPALAN, N., DOWNEY, R.G. (2008). ‘The Relationship of Life and Job Satisfaction Emerging Attitudes’, *Kansas University*.
http://wefald,smith,etal_33.pdf. Erişim tarihi: 15.12.2011

WEİSS, H. N. (2002). ‘Deconstructing Job Satisfaction Seperating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences’, *Human Resourse Management Review*, Vol:12.
www.sciencedirect.com/.../s105348220200.pdf. Erişim tarihi: 15.12.2011