

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:3 Sayfa/Page: 121-138

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 3

| SIRA | MAKALE BAŞLIĞI | SAYFA NUMARALARI |
|------|---|------------------|
| 1 | Doç. Dr. Barış SEÇER & Mert Okan YAZICI “Koronavirüs Salgını Döneminde İnsan Kaynakları Yönetimi” | 5 |
| 2 | Arş. Gör. Damla CAN & Prof. Dr. Serap ÖZEN “İşyerinde Negatif Duyguların Yönetimi: İnfaz ve Koruma Memurlarının (Gardiyanların) Duygusal Emek Davranışları Üzerine Bir Araştırma” | 27 |
| 3 | Doç. Dr. Sevda GÜRSAKAL & Nilüfer ARSLAN “Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Kurumunda Bir Uygulama” | 61 |
| 4 | Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL & Dr. Öğr. Üyesi İrep KIROĞLU BAYAT “Türkiye’de Genç İşsizliğin Görünümü ve Ulusal İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Genç İşsizliğin Önlenmesine Yönelik Tedbirler” | 87 |
| 5 | Doç. Dr. Gülsün İŞSEVEROĞLU “Finance Focused Brand Value Measurement: Analysis of Insurance Companies with the Hirose Method” | 107 |
| 6 | Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE “İş ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” | 125 |

İŞ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: A RESEARCH IN THE AUTOMOTIVE SECTOR

Abmet GÖKÇE¹

ÖZET

Sosyal bir varlık olan insanın, çalışma hayatındaki motivasyon düzeyi sadece iş hayatındaki unsurlarla şekillenmemektedir. Çalışma dışı zaman da bireylerin motivasyon ve işe bağlılığı açısından büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, iş tatmini ve yaşam tatmini konusu çalışma ve örgüt psikolojisi alanı açısından son derece önemlidir. Bu araştırmada, Bursa ili otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 109 çalışanın iş ve yaşam tatminlerinin demografik değişkenlerle ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, yapılan analizlerde, iş tatmininde cinsiyete göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmazken, yaşam tatmininin kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, kıdem süresi ile iş tatmini arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Ayrıca korelasyon analizi sonucunda ise iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Demografik Değişkenler

¹ Dr. Öğr., Üye Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

ABSTRACT

The motivation level of a human, who is a social entity, is not only shaped by the elements in business life. Off-hours are also very important for individuals' motivation and commitment to work. Accordingly, the issue of job satisfaction and life satisfaction is extremely important in terms of job and organizational psychology. In this study, the relationship between job satisfaction and life satisfaction of 109 employees in an enterprise operating in Bursa's automotive industry is aimed to be found out together with demographic variables. In the analyzes conducted, it has been found out that while there is no significant difference in job satisfaction by gender, life satisfaction is higher in women compared to men. In addition, there is significant difference between seniority and job satisfaction. The results of the correlation analysis reveal that there is a positive relationship between job satisfaction and life satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic Variables

GİRİŞ

Çalışanlar işlerinden ve iş yerlerinden kaynaklı çeşitli faktörler sebebiyle farklı tutum ve davranışlar ortaya koymaktadırlar. Algılanan durumun olumlu yönde olması sonucunda bireylerde işe yönelik tatmin oluşmaktadır. Oluşan bu tatmin ise sadece iş ve işyerinde kalmayıp, kişilerin genel yaşantılarını da etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman, iş tatmini kavramı ile yaşam tatmini kavramının ilişkisi içinde olduğu görülmektedir.

Çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin yüksek seviyelerde olması, çalışanlara çeşitli avantajlar sağlamanın yanında, günümüz rekabet ortamında işletmeler için de çok önemli katkılar sunmaktadır. İşinden ve yaşamdan tatmin olan çalışanın verimliliği artacak ve bu verimlilik artışı da doğrudan çalışan performansına olumlu yönde yansıtacaktır.

Bu araştırmada, çalışanların iş tatminlerinin yaşam tatmini ile ilişkisi ve demografik faktörlerin iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Bursa ili otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki 109 çalışana anket uygulanmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma amacına yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1. İş Tatmini

İçinde bulunulan zamanın önemli bir kesitini işyerinde çalışarak geçiren birey, bu faaliyeti normal şartlarda en az yirmi-yirmi beş yıl devam ettirmektedir. Bu nedenle, bireyin yaşamında mutlu olabilmesi için işinden tatmin olması hem organik varlığı hem de psikolojik sağlığı için son derece önemli bir durumdur (Keser ve Güler, 2016: 231). Diğer yandan, günümüz modern işletmelerinde insan faktörünün giderek öneminin artması, çalışanların iş ile ilgili değer, tutum ve davranışlarının da göz önüne alınması gereğini doğurmuş olup, iş tatmini de bu tutum ve davranışların en önemlilerinden biri olarak sayılmaktadır (Silah, 2005: 115).

Kişinin işine yönelik tutumunu ifade eden iş tatmini, çalışanların işlerine duydukları hoşnutluk olarak açıklanabilmektedir. İş tatmini, işin özelliklerinin uygunluğu ve çalışanın istek ve de beklentilerinin karşılanması ile gerçekleşmektedir. Ek olarak, kişinin en güçlü hissettiği ihtiyacının karşılanma derecesi

ile orantılı olarak tatmin seviyesi de değişiklik göstermektedir. Yani karşılanan ihtiyaçların niteliğine göre işten duyulan tatmin düzeyi de farklılaşabilmektedir (Silah, 2005:115-117).

İş tatmini, çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığının bir belirtisi olduğu gibi, duygularının da güçlü bir göstergesidir. Şöyle ki, iş tatmini denilince akıllara sadece işten elde edilen maddi kazançlar gelmemekte, bu maddi kazançlara ek olarak, bireyin beraber çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları veya bir şey üretmenin kişiye sağladığı haz da akla gelmektedir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2003:150). Bu ifadelerden hareketle, iş tatmini, "bir bireyin arzuladığı çıktılar çerçevesinde gerçekleşen ve bu çıktılar arasında bireyin çıkarları doğrultusunda yaptığı karşılaştırma sonucunda, işine yönelik olarak beslediği duygusal tepki" olarak ifade edilmektedir (Cranny, Smith ve Stone, 1992:1). İş tatmini kişilerin işlerine ve iş unsurlarına duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olarak açıklanırken, işin niteliğiyle çalışanların taleplerinin birbirleriyle denk düşmesi sonucunda gerçekleşebileceği ifade edilmektedir (Davis, 1984: 6).

Literatürde iş tatmini konusu incelendiğinde, bireyin iş tatminini açıklayan beş temel faktörün belirtildiği görülmektedir. Bunlar: "ücret", "işin özelliği", "yönetim politikaları", "çalışma arkadaşları" ve "kariyer fırsatları" dır. Bu faktörlerin tatmin seviyesine etki oranları, kişisel özelliklere toplumsal ve sosyo-kültürel yapılaraya göre farklılık gösterebilmektedir. (Keser ve Güler, 2016; Özzyer vd., 2015; Kurnaz ve Oruç, 2019; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Banerjee, 2015; Unanue vd., 2017).

1.2. Yaşam Tatmini

Büyük oranda duygusal temellere dayanan yaşam tatmini (Judge vd.,1998), bireylerin yaşamlarının belirli bir kesitine veya sürece ilişkin tatminleri değil de tüm yaşantılarına yönelik oluşan tatmini yansıtmaktadır (Vara, 1999). Yaşama yönelik genel bir tatmin göstergesi olan yaşam tatmini (Özdevecioğlu, 2003), kişinin bir bütün olarak hayat kalitesini olumlu yönde değerlendirme derecesini ifade etmektedir (Veenhoven, 1996).

Basit ve net bir şekilde anlaşılabilmesine karşın, yaşam tatmini konusunda literatürde farklı tanımlamalar mevcuttur (Özdevecioğlu, 2003: 697). Veenhoven yaşam tatminini, bireylerin kendi hayatlarını değerlendirirken pozitif bir yaklaşım sergilemeleri olarak tanımlamıştır (Veenhoven, 1996:14). Başka bir tanımda ise, kavramın daha çok subjektiflik ve açıklığına vurgu yapılarak, kişinin mutluluğunu ve refahını subjektif ve açık bir şekilde değerlendirilmesi olarak ifade edilmiştir (Prasoon ve Charturvedi, 2016).

Yaşamdan alınan tatmin seviyesi her bireyde eşit şekilde gerçekleşmemektedir. Aynı ülke içindeki bireylerde farklı tatmin seviyeleri görülebileceği gibi, farklı ülkelerde yaşayan insanlar arasında da farklı tatmin seviyeleri gözlemlenebilmektedir (Heller, Watson ve Ilios, 2004).

Diğer yandan, yaşam tatmininin daha net bir şekilde anlaşılması, yaşam tatminini etkileyen unsurların bilinmesiyle de sağlanabilmektedir. Yaşam tatmini üzerinde etkisi olan unsurlar şu şekilde sayılabilmektedir (Keser, 2005: 80; Burger ve Samuel, 2017);

- Gündelik hayattan mutluluk duymak,
- Hayatı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif kişisel kimlik,
- Fiziksel olarak kişilerdeki iyilik hali,
- Ekonomik güvenlik
- Sosyal ilişkiler.

Bir başka araştırmada ise bu faktörler; kişisel değişkenler, ilişki ile ilgili değişkenler, çevresel ve toplumsal değişkenler şeklinde sıralanmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 697).

1.3. İş Tatmini-Yaşam Tatmini İlişkisi

Çalışan kişilerin işten elde ettikleri tatmin, yaşam tatminleri ile ilişkilendirilmekte, kişilerin sadece iş ortamındaki değil, yaşam süreci içinde çalışma ortamı dışındaki olay ve durumlardan da etkilenebildikleri belirtilmektedir (Saarı ve Judge, 2004: 395-405). Diğer bir ifade ile iş ve yaşam tatmini etkileşim halindedir. Şöyle ki, yapılan işten duyulan tatminin, bireyin yaşamındaki tutum ve davranışlara ve de yaşam tatminine yönelik bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (Rode, 2004:1206). Diğer yandan, iş hayatındaki mutsuzluk, beklentilerin karşılanamaması ve tatminsizlik bireyin hayatına da etki ederek iş tatminsizliğinin yaşam tatmin seviyesine olumsuz olarak yansımaya neden olabilmektedir (Çetinkanat, 2000: 48).

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki literatürde üç değişik model çerçevesinde incelenmiştir. Bu modeller, "Yayıma Modeli", "Telafl Etme Modeli" ve "Ayırma Modeli" dir (Heller, Judge ve Watson, 2002: 815-835).

Yayıma Modeli: Bu modelde, kişinin bir alandaki tatmininin diğer alanlara da yayılma gösterebileceği üzerinde durulmuştur. Şöyle ki, yaşam tatmininden iş tatminine doğru veya tam tersi olarak, iş tatmininden yaşam tatminine doğru bir yayılma söz konusudur. İşlerinden tatmin olan bireylerin tatmin duygusu, iş dışı yaşama da yayılma eğilimde olacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 698).

Telafl Etme Modeli: Bu modele göre, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusudur. İş tatmini ve yaşam tatmininin taraflarından birisinin tatmin seviyesi daha yüksektir. Telafl etme modeline göre, tatmin seviyesi düşük olan tarafın tatmin seviyesi yüksek olan taraf aracılığı ile telafl edilmektedir. Yani birey iş yerinden/işinden tatmin olamıyorsa, iş dışı aktivitelerinde tatmin olmanın yollarını aramaktadır (Keon ve McDonald, 1982:157-170).

Ayırma Modeli: İş tatmini ve yaşam tatmini işlevleri birbirlerinden bağımsız olarak oluşurken, iki tatmin düzeyi arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır (Dikmen, 1995: 26). Yani bireyler iş hayatlarını ve iş dışı hayatlarını birbirlerinden bağımsız olarak düşünmektedirler.

Literatür incelemesi yapıldığında, bu konu üzerine yapılmış birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki/ilişkinin şekli incelenirken, bazı çalışmalarda ise bunlara ek olarak kişisel faktörler ve çalışma koşulları analizlere dahil edilmiştir (Monahan ve Swanson, 2019; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Polatçı ve Keser, 2017; Cindiroğlu Demirlere ve Polatçı, 2019; Çınar ve Özyılmaz, 2019; Coad ve Binder, 2014; Madhavi, 2015; Keser, 2005; Vara, 1999; Özdevecioğlu, 2003; Judge ve Watanable, 1994 ;Baştemur, 2006; Near, Rice ve Hunt, 1987; Tait, Padgett ve Baldwin, 1989;). Bu çalışmada da iş ve yaşam tatmini arasındaki etkileşimin hangi boyutlar arasında olduğu sorunsalından hareketle bir araştırma yapılmıştır.

2. Uygulama

2.1. Araştırmanın Amacı

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespiti ve demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışma, Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyette bulunan bir işletmede gerçekleştirilmiştir.

Otomotiv sektöründe yapılan bu çalışma, niceliksel yöntem temelinde şekillenmiş olup kesitsel bir alan araştırmasını yansıtmaktadır.

Bu çalışmada,

- Çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi;
- İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi;
- Cinsiyet, eğitim durumu ve yöneticilik pozisyonu gibi demografik değişkenlerine göre iş tatmini ve yaşam tatmini arasında fark olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde otomotiv sektörü yan sanayiinde faaliyette bulunan bir işletme oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme metodu olarak basit tesadüfî örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Ana kütle olarak, Bursa ilinde otomotiv sektörü yan sanayiinde çalışan mavi ve beyaz yakalı işgücü olarak belirlenmiştir. Otomotiv sektörünün tercih edilmiş olmasının nedeni hem Bursa ilinde hem de ülke genelinde bu sektörün oldukça kritik bir yere sahip olmasıdır. Yapılan görüşmelerle izin alınabilen işletmede gönüllülük esasına uygun olarak mola saatlerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan 180 anket formundan 146'sının geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %81'dir. Toplanan anketlerden 37 tanesi eksik veri içerdiği için araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak yapılan analizler 109 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2.3. Ölçme Araçları ve Veri Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Formda demografik bilgilerin tespitini sağlayacak sorulara ek olarak iş tatmini ve yaşam tatmini ölçekleri yer almıştır. Çalışanların iş tatmin seviyelerini belirlemek için, 20 sorudan oluşan ve Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen *Minnesota İş Tatmin Ölçeği* kullanılmıştır. Türkiye'de birçok bilimsel çalışmada kullanılmış olan bu ölçek, 5'li likert sistemine göre hazırlanmış olup, "tamamen katılıyorum" dan , "kesinlikle katılmıyorum" a doğru ifadelerden oluşmaktadır.

Çalışanların yaşam tatminini tespit etmek üzere Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından oluşturulan *Yaşam Tatmin Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li likert sistemindeki toplam 5 sorudan oluşmaktadır.

İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın istatistiksel veri analizinde SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Toplanan verilerde iş tatmini ve yaşam tatmini ölçüm araçlarının güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alpa katsayıları hesaplanmış ve verilere normallik testi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin nicel analiz yöntemlerine uygun olup olmadığını belirlemek amacı ile verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri "skewness" ve "kurtosis" analizleri ile test edilerek, değerlerin -1,5 / +1,5 aralığı sınırlarında ve parametrik analizlerin kullanılabilmesi için yeterli düzeyde normalliğe sahip olduğu (Hair vd., 2014; Tabachnick ve Fidell, 2013) görülmüştür. Bu nedenle analizler için parametrik analizler kullanılmıştır.

Cinsiyete, eğitime ve yöneticilik pozisyonuna göre iş tatmininin ve yaşam tatmininin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş olup, iş tatmininin yaşam tatminini açıklayıp açıklamadığını test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

2.4. Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik verilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

| Özellik | Frekans | Yüzde (%) | Özellik | Frekans | Yüzde (%) |
|------------------------|---------|-----------|--|---------|-----------|
| <i>Cinsiyet</i> | | | <i>Yönetici Poz.</i> | | |
| Kadın | 47 | 43,9 | Evet | 26 | 23,9 |
| Erkek | 60 | 56,1 | Hayır | 83 | 76,1 |
| <i>Yaş</i> | | | <i>İşletmedeki Kıdem Süresi</i> | | |
| 19-24 | 20 | 18,3 | 1 yıldan az | 14 | 12,8 |
| 25-30 | 32 | 29,4 | 1-3 | 21 | 19,3 |
| 31-35 | 31 | 28,5 | 3-5 | 22 | 20,2 |
| 36-40 | 11 | 10,1 | 5-8 | 17 | 15,6 |
| 41-46 | 13 | 12 | 8-10 | 12 | 11 |
| 47 ve üzeri | 2 | 1,8 | 10 yıldan fazla | 23 | 21,1 |
| <i>Eğitim</i> | | | <i>Çalışma Hayatındaki Süre</i> | | |
| Lise Mez. | 60 | 55,6 | 5 yıldan az | 27 | 25 |
| Üniversite | 40 | 37 | 5-10 | 30 | 27,8 |
| Y.Lisans | 7 | 6,5 | 10-15 | 30 | 27,8 |
| Doktora | 1 | 0,9 | 15-20 | 7 | 6,4 |
| | | | 20 yıldan fazla | 14 | 12,8 |

Tablo 1'e göre, katılımcıların yaklaşık olarak %44'ü kadın çalışan iken %56'sı erkek çalışandır. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına bakıldığında yoğunluğun 25-30 ve 31-36 yaş grupları arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında ise, araştırmaya katılanların yaklaşık olarak %56'sının lise ve dengi okullardan, %37'sinin ise üniversiteden mezun olduğu dikkati çekmektedir. Yönetici pozisyonu olanların oranı yaklaşık %24 iken, bu pozisyonu olmayanların oranı yaklaşık olarak %76'dır. İş yerindeki kıdeme ilişkin bilgiler incelendiğinde yoğunluğun 1-3, 3-5 ve 10 yıl üzeri kıdemde yoğunlaştığı görülmektedir. Ek olarak, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 5-15 yıllık çalışma hayatı geçmişlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler, ortalama, standart sapma, güvenilirlik düzeyleri ve korelasyon analizi Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Ölçeklerinin Genel Görünümü

| | Madde Sayısı | Ort.±SS | C.Alpha | 1 | 2 |
|-------------------------|--------------|------------|---------|----------|---|
| 1. İş Tatmini | 20 | 3,54 ± ,78 | ,95 | 1 | |
| 2. Yaşam Tatmini | 5 | 4,12 ±1,44 | ,87 | ,564(**) | 1 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a.Listwise N=109

Araştırmada kullanılan İş Tatmin Ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,95 ve Yaşam Tatmin Ölçeğinin güvenilirlik değeri ise 0,87 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlarına göre, güvenilirlik değerli olan Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arası değerler alabilmektedir. Bu sonuçun sosyal bilimlerde kabul edilebilir bir değer ifade edebilmesi için en az 0,70 düzeyinde olması uygun görülmektedir (Bayram, 2012:193-194). Bu doğrultuda ölçekler, sosyal bilimler için kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Tablo 2 incelendiğinde, yaşam tatmini ortalamasının (4,12) iş tatminine ait ortalamadan (3,54) yüksek olması dikkati çekmektedir. İş tatmini düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizine göre, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,564$; $p<0,01$). Bu durum, artan iş tatmininin yaşam tatminini de olumlu yönde etkileyeceği anlaşılabilir gibi, yaşam tatminindeki bir artışta da aynı şekilde iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Literatürde daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer şekilde iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin tespit edildiği görülmektedir (Arora, 2018; Madhavi, 2015; Coad ve Binder, 2014; Polatçı ve Keser, 2017; Özzyer vd., 2015; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Kale, 2015; Dursun vd., 2015; Keser, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Baştemur, 2006; Öcal, 2008; Maden Turgut, 2010).

Tablo 3'te görüldüğü gibi, cinsiyete göre çalışanların yaşam tatminleri ve iş tatminlerinin farklılık gösterip göstermediği t testi ile incelenmiştir.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre İş/Yaşam Tatmini

| Ölçekler | Cinsiyet | | | | | | t | p |
|----------------------|----------|----------|------|-------|----------|------|-------|------|
| | Kadın | | | Erkek | | | | |
| | N | Ortalama | SS | N | Ortalama | SS | | |
| İş Tatmini | 47 | 3,61 | ,778 | 60 | 3,47 | ,807 | 0,872 | ,385 |
| Yaşam Tatmini | 47 | 4,37 | ,215 | 60 | 3,90 | ,567 | 1,695 | ,093 |

Kadın ve erkek çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonucuna göre; kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatminleri ve yaşam tatminleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Konuyla ilişkili literatür incelendiğinde, yapılan bazı çalışmalarda, kadın ve erkek çalışanların iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilirken, bazı çalışmalarda ise kadın ve erkek çalışanların yaşam tatminlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Sümer, 2018; Bir, 2017; Polatçı ve Keser, 2017; Şentürk ve Bayraktar, 2018; Keser, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Aşan ve Erenler, 2008; Tang ve Talpade, 1999).

Tablo 4: Yönetici Pozisyonunun Varlığına Göre İş/Yaşam Tatmini

| Ölçekler | Yönetici Pozisyonu | | | | | | t p | |
|----------------------|--------------------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|------|
| | Evet | | | Hayır | | | | |
| | N | Ortalama | SS | N | Ortalama | SS | | |
| İş Tatmini | 26 | 3,77 | ,585 | 83 | 3,47 | ,833 | 1,705 | ,091 |
| Yaşam Tatmini | 26 | 4,29 | 1,336 | 83 | 4,06 | 1,472 | 1,695 | ,489 |

Yöneticilik görevleri olan ve olmayan çalışanların iş ve yaşam tatminlerinde farklılık olup olmadığını tespit için yapılan t testi sonucuna göre; yönetici pozisyonu olan çalışanlar ile yönetici pozisyonu olmayan çalışanlar arasında iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile yöneticilik pozisyonuna sahip olanlarla olmayanlar arasında iş tatmini açısından anlamlı bir fark yoktur. Benzer şekilde, yönetici pozisyonuna sahip olan ve olmayanlar arasında da yaşam tatminine ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Şentürk ve Bayraktar (2018) tarafından yapılan araştırmada, katılımcıların iş ve yaşam tatmin düzeylerinin unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bir (2017)'in çalışmasında ise, katılımcıların iş tatmin düzeylerinde, çalışılan pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunurken, yaşam tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık saptanamamıştır.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İş/Yaşam Tatmini

| | Eğitim Durumu | N | Ort. | F | p |
|----------------------|--------------------|----|------|-------|------|
| İş Tatmini | Lise ve Dengi Okl. | 60 | 3,45 | 1,056 | ,370 |
| | Lisans | 40 | 3,62 | | |
| | Y. Lisans | 7 | 3,77 | | |
| | Doktora | 1 | 4,47 | | |
| Yaşam Tatmini | Lise ve Dengi Okl. | 60 | 3,93 | 1,538 | ,209 |
| | Lisans | 40 | 4,24 | | |
| | Y. Lisans | 7 | 4,80 | | |
| | Doktora | 1 | 6,00 | | |

Tablo 5'te görüldüğü üzere, çalışanların eğitim durumlarına göre iş ve yaşam tatminlerinde farklılık olup olmadığının tespitine yönelik olarak yapılan varyans analizi sonucunda iş ve yaşam tatmini seviyelerinin çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, bazı araştırmalarda elde edilen bulguların, bu araştırma bulgularıyla paralellik gösterdiği dikkati çekerken (Baştemur, 2006; Özyer vd. 2015; Sümer, 2018; Bir, 2017), bazı araştırmalarda ise, iş ve yaşam tatmini seviyelerinin kişilerin eğitim seviyelerine göre farklılaştığı görülmüştür (Yenihan vd., 2016; Keser, 2005; Yiğit ve Dilmaç, 2011).

Tablo 6: Mevcut İşletmedeki Kıdem Durumuna Göre İş/Yaşam Tatmini

| | Kıdem | N | Ort. | F | p | Post Hoc* |
|----------------------|--------------------|----|------|-------|------|-------------------|
| İş Tatmini | 1. 1 yıldan az | 14 | 3,49 | 2,870 | ,018 | 3-5 4-5 5-6 |
| | 2. 1-3 yıl | 21 | 3,42 | | | |
| | 3. 3-5 yıl | 22 | 3,69 | | | |
| | 4. 5-8 yıl | 17 | 3,78 | | | |
| | 5. 8-10 yıl | 12 | 2,85 | | | |
| | 6. 10 yıldan fazla | 23 | 3,71 | | | |
| Yaşam Tatmini | 1. 1 yıldan az | 14 | 3,75 | ,758 | ,582 | Anlamsız |
| | 2. 1-3 yıl | 21 | 3,91 | | | |
| | 3. 3-5 yıl | 22 | 4,29 | | | |
| | 4. 5-8 yıl | 17 | 4,42 | | | |
| | 5. 8-10 yıl | 12 | 3,73 | | | |
| | 6. 10 yıldan fazla | 23 | 4,34 | | | |

*Tukey

Tablo 6'da görüldüğü üzere, yapılan varyans analizi sonucunda katılımcıların iş tatmini seviyelerinin mevcut işletmelerindeki kıdem sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür ($p<0,05$). Kıdem süresi 3-5 yıl, 5-8 yıl ve 10 yıldan fazla olan çalışanların iş tatmin seviyesi, 8-10 yıl kıdeme sahip çalışanların iş tatmin seviyesinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Diğer yandan, katılımcıların yaşam tatmini seviyelerinin mevcut işletmelerindeki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde, yapılan bazı araştırmalarda kıdem sürelerine göre iş

tatmininde anlamlı farklılıklar tespit edilemezken (Özyer vd., 2015; Keser, 2005; Maden Turgut, 2010; Baştemur, 2006), bazı araştırmalarda ise kıdem süresiyle ilişkili olarak iş tatmininde anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Yenihan vd., 2016; Özyayın ve Özdemir, 2014; Karlıdağ vd., 2000).

Tablo 7: Çalışma Hayatında Geçen Süreye Göre İş/Yaşam Tatmini

| | Çalışma Hayatındaki Süre | N | Ort. | F | p | Post Hoc* |
|----------------------|--------------------------|----|------|-------|------|------------|
| İş Tatmini | 1. 5 yıldan az | 27 | 3,08 | 4,164 | ,004 | 1-2 1-3 |
| | 2. 5-10 yıl arası | 30 | 3,85 | | | |
| | 3. 10-15 yıl arası | 30 | 3,64 | | | |
| | 4. 15-20 yıl arası | 7 | 3,30 | | | |
| | 5. 20'den fazla | 14 | 3,55 | | | |
| Yaşam Tatmini | 1. 5 yıldan az | 27 | 3,42 | 2,229 | ,071 | Anlamsız |
| | 2. 5-10 yıl arası | 30 | 4,31 | | | |
| | 3. 10-15 yıl arası | 30 | 4,40 | | | |
| | 4. 15-20 yıl arası | 7 | 3,97 | | | |
| | 5. 20'den fazla | 14 | 4,40 | | | |

*Tukey

Tablo 7'de çalışanların çalışma hayatında geçen süreleri ile iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri arasında ilişkileri tespiti için yapılan varyans analizi sonuçları gösterilmektedir. Katılımcıların iş tatmini seviyelerinin çalışma hayatında geçen toplam sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu doğrultuda, çalışma hayatında bulunduğu toplam süre 5-10 yıl ve 10-15 yıl arasında olan çalışanların iş tatmin seviyeleri çalışma hayatında bulunduğu toplam süre 5 yıldan az olan çalışanlara kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların yaşam tatmini seviyeleri ile çalışma hayatında geçen süreye göre aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 8: İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişken: İş Tatmini | Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini | |
|----------------------------------|---------------------------------|----------|
| | Beta | t |
| | 0,564 | 7.062(*) |
| R ² | 0,318 | |
| Düzenlenmiş R ² | 0,312 | |
| F | 49.873(*) | |

* $p<0,05$

İş tatmini değişkeninin yaşam tatmini değişkeni üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 8'de, basit doğrusal regresyon analizi doğrultusunda iş tatmini değişkeninin yaşam tatmini üzerine etkisini gösterilmektedir. F testine göre oluşturulan model, 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (F:49.873; $p<0,05$). Elde edilen bulgulara göre, yaşam tatminindeki değişiminin %31'inin bağımsız değişken olan iş tatmini tarafından açıklandığı anlaşılmıştır (Düzeltilmiş R²:0,312).

Regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini yaşam tatmini üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre iş tatmini yaşam tatminini etkilemektedir. Özyer vd. (2015) ve Gül (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da bu bulgularla paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş ortamında, çalışanın işten aldığı tatminin yaşam tatmini ile ilişkisi son dönemlerde araştırmacıların üzerinde çalıştıkları konular arasında yer almaktadır. Bu çalışmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler otomotiv sektöründe bir işletmede çalışan personel üzerinde araştırılmıştır. Araştırma sonucunda araştırmaya katılanların yaşam tatmin düzeyinin iş tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kadın ve erkek çalışanların iş ve yaşam tatminleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak kadın çalışanların iş ve yaşam tatmin ortalamaları, erkek çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, bu sonuçların daha önce yapılmış çalışmalarla örtüştüğü görülmektedir (Sümer,2018; Yenihan vd., 2016; Bir, 2017; Keser, 2015) Ayrıca, yöneticilik görevi olan çalışanların iş ve yaşam tatmini ortalamaları, yöneticilik görevi olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Konuya ilişkin literatürde incelendiğinde, yapılan bazı çalışmalarda iş ve yaşam tatmini ortalamalarının unvana ve çalışılan pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Şentürk ve Bayraktar, 2018; Bir, 2017). Araştırmada ulaşılan bir diğer bulguya göre, iş tatmini değişkeninin çalışanın mevcut işletmedeki kıdemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ancak kıdem süresindeki değişikliklerin yaşam tatmini seviyelerinde herhangi bir farklılaşmaya neden olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada yaşam tatmini ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki gözlemlenmektedir. Literatürde konuya ilişkin çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın sonuçlarının diğer araştırmaların sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Arora (2018), Coad ve Binder (2014), Madhavi (2015), Iris ve Barret (1972), London vd. (1977), Orpen (1978), Chisholm (1978) ve de Chacko (1983) tarafından yapılan çalışmalarda, araştırmaya katılanların iş tatmin seviyeleri ile yaşam tatmin seviyeleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, ulusal alanda yapılan birtakım çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Polatçı ve Keser (2017), Özyer vd. (2015), Şentürk ve Bayraktar (2018), Kale (2015), Dursun vd. (2015), Öcal (2008), Baştemur (2006), Keser (2005) ve Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan çalışmalarda, korelasyon analizleri sonucunda katılımcıların iş tatmin seviyeleri ile yaşam tatmin seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer bulgu ise iş tatmini değişkeninin yaşam tatmini üzerinde etkisinin olduğudur. Çalışma sonucunda ulaşılan bu bulgular literatürde daha önce yapılmış birçok çalışmayla paralellik göstermektedir. Örneğin Özyer vd. (2015), Gül (2018), Keser (2005), Öcal (2008), Near vd. (1983) Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan çalışmalarda iş tatmininin yaşam tatminini açıkladığı tespit edilmiştir.

Diğer sektörlerde de olduğu gibi otomotiv sektöründe de çalışanların düşük iş tatmini, yaşam tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Özellikle, çalışanların iş tatminlerindeki düşüklük, onların performanslarında ve verimliliklerinde azalmalara yol açabilmektedir. İş ve iş dışı yaşam da birbirleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu için, bu durum çalışanların yaşam tatminlerinin de olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilmektedir. Bu sebepten dolayı, işletme yönetimi hem işletme hem de çalışanların faydası doğrultusunda, çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini seviyelerini belirli periyotlarda ölçmeli ve de değerlendirmelidir. İşletmeler geleceğe daha sağlam adımlar atabilmek adına bu ölçme ve değerlendirmelerin sonuçlarını dikkatle takip etmeli ve gerekli durumlarda uygun politikaları hayata geçirmelidirler.

KAYNAKLAR

- ARORA Anupreet Kaur (2018), "A Study of Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Government Sector Employees", *International Journal of Academic Research and Development*, 3(1), pp. 1223-1224.
- BANERJEE Sweta (2015), "A Study of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *International Journal of Business Quantitative Economic and Applied Management Research*, 1(8), pp.30-41.
- BAŞTEMUR Yakup (2006), *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BİR Yonca (2017), *İş ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Etki Eden Demografik Değişkenler Üzerine Araştırma (Bir Uluslararası Firma Uygulaması)*, (Yüksek Lisans Tezi), Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BURGER Kaspar ve Robin SAMUEL (2017), "The Role of Perceived Stress and Self-Efficacy in Young People's Life Satisfaction: A Longitudinal Study", *J Youth Adolescence*, 46, pp. 78-90.
- CİNDİLOĞLU DEMİRER Mihriban ve Sema POLATCI (2019), "Örgütsel-Sosyal Destek ile Duygusal Zekanın İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, ss. 381-399.
- COAD Alex ve Martin BİNDER (2014), "Causal Linkages between Work and Life Satisfaction and Their Determinants in a Structural VAR Approach", *Levy Economics Institute*, pp.1-16.
- CRANNY Charles J. , Patricia Cain SMİTH, Eugene F. STONE (1992), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance*, Lexington Books, New York.
- ÇETİNKANAT Canan (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara:Anı Yayıncılık.
- ÇINAR Ömer ve Fatma Zehra ÖZYILMAZ (2019), "İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama", *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 17, ss. 533-556.
- DAVIS Keith (1984), *İşletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal Tosun ve diğerleri, İstanbul:İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No:136.
- DIENER Ed, Robert A. EMMONS, Randy J. LARSEN ve Sharon GRİFFİN (1985), "The Satisfaction With Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), pp. 71-75.
- DİKMEN A.Alpay (1995), "İş doyumunu Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C:50, S: 3-4, ss.115-140.
- DURŞUN Salih, Uğur KAYA ve Emel İŞTAR (2015), "Kişilik- İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik İle İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama", *Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE Sos. Bil. Derg.*,(9), ss. 55-69.
- GÜL Tolga (2018), "İşgörenlerde İş ve Yaşam Doyum İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine, Kuşadası Örneği", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), ss. 262-281.
- HAİR Joseph F., BLACK William C., BABIN Barry J. ANDERSON Rolph E., *Multivariate* (2014), *Data Analysis: Pearson New International Edition*, Pearson Education Limited.

- HELLER Daniel, David WATSON ve Remus ILİES (2004), "The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination", *Psychological Bulletin*, Vol: 130(4), pp. 574-600.
- HELLER Daniel, Timothy A., JUDGE ve David WATSON (2002), "The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.23, pp. 815-835.
- JUDGE Timothy ve Shinichiro WATANABE (1994), "Individual Differences In The Nature Of The Relationship Between Job And Life Satisfaction", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vol.67, pp.101-107.
- KALE Emine (2015), "Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl:7 Sayı:14, ss. 103 – 120.
- KARLIDAĞ Rıfat, Süheyla ÜNAL ve Saim YOLOĞLU (2000), "Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi", *Türk Psikiyatri Dergisi*, ss.113-118.
- KEON Thomas ve Bill MCDONALD (1983), "Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Evolution of Their Relationship", *Human Relations*, 35(3), pp.167-180.
- KESER Aşkın (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, C:4, ss.77-96.
- KESER Aşkın, Burcu GÜLER KÜMBÜL (2016), *Çalışma Psikolojisi*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- KURNAZ İlkgün Pehlivan ve İlke ORUÇ (2019), "Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), ss. 375-390.
- MADEN TURGUT Esengül (2010), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MONAHAN John ve Jeffrey SWANSON (2019), "Lawyers at the Peak of Their Careers: A 30-Year Longitudinal Study of Job and Life Satisfaction", *Journal of Empirical Legal Studies*, 16(1), pp. 4–25.
- NEAR Janeti, Robert RICE ve Raymond HUNT (1987), "Job Satisfaction And Life Satisfaction: A Profile Analysis", *Social Indicators Research*, C:19, pp.383-401.
- ÖCAL Özge (2008), *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs Afyon.
- ÖZYER Kubilay, Ersin IRK ve Serhat ANAÇ (2015), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:16, S: 1, ss. 261 – 278.
- POLATCI Sema ve Aşkın KESER (2017), "İş Aile Yayımlının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C: 72, No. 2, ss. 401- 421.
- PRASOON Rituparna ve K.R. CHATURVEDI (2016), "Life Satisfaction: A literature Review", *The Researcher- International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), pp.25-32.
- RODE Joseph C. (2004), "Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model", *Human Relations*, No: 57 (9), pp. 1205-1230.
- SAARI, Lise M. ve Timothy A. JUDGE (2004), "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, Vol.43, No.4, pp. 395-407.
- SİLAH Mehmet (2000), *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Selim Kitabevi.
- SÜMER Elif (2018), *Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞENTÜRK Faruk Kerem ve Enes BAYRAKTAR (2018), "İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C:9, S:1, ss. 24-41.
- TABACHNICK Barbara G. ve Linda S. FIDELL (2013), *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston, MA: Pearson.
- TAIT Marianne, Margaret Youtz PADGETT ve Timothy BALDWIN (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*, Vol.74(3), pp. 502-507.
- UNANUE Wenceslao, Marcos E. GÓMEZ, Diego CORTEZ, Juan C. OYANEDEL and Andrés

- MENDİBURO-SEGUEL (2017), "Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs", *Frontiers in Psychology*, V.8 ,pp. 1-17.
- VARA Şenay (1999), *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumunu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisan Tezi), İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- VEENHOVEN Ruut (1996), "Developments in Satisfaction Research", *Social Indicators Research*, Vol.37, pp. 1-46.
- YENİHAN Bora, Mert ÖNER ve Bayram BALCI (2016), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 33-49.