

## İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma

Ayşehan ÇAKICI<sup>1</sup> & Ceren ÖZKAN<sup>2</sup> & Bahadır Hakan AKYÜZ<sup>3</sup>

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş yükü yoğunluğunun, iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisini belirlemektir. Araştırmada veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket, Aksaray ilinde faaliyet gösteren otomotiv sanayi işletmelerindeki çalışanlar üzerinde, kolayda örnekleme yöntemine göre, yüzyüze ve bırak topla tekniği kullanılarak, 2013 yılı Ocak-Mart aylar arasında uygulanmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, t-testi, ANOVA, faktör ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada, iş yükü yoğunluğunun iş doyumu ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun en önemli nedeni, Türkiye’de işsizlik oranının yüksek olmasıdır. İş yükü yoğunluğunun iş garantisi algısı yarattığı ve işten çıkarılma korkusunu azalttığı düşünülmektedir. İş yükü yoğun olsa da bir işe sahip olmak iş ve yaşam doyumunu pozitif etkilemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yükü, iş doyumu, yaşam doyumu, otomotiv sektörü

---

### *A Research on the Impact of Workload on Job and Life Satisfaction in Automotive Industry*

**Abstract:** The aim of this study is to specify the effect of employees’ workload density on job satisfaction and life satisfaction. The data were collected through a questionnaire. The questionnaire was conducted to employees working in the automotive supply industry in Aksaray by using convenience sampling method via face to face and drop-collect techniques between January and March in 2013. To analyze the data, t-test, ANOVA, factor and regression analyses were used besides the descriptive statistics. The findings show that workload density has a positive effect on job and life satisfaction. The most important reason of that is high unemployment rate of Turkey. It’s thought that workload density creates a perception about job guarantee and decreases the fear of being dismissed. Even if the workload density is high, having a job affects job and life satisfaction in a positive way.

**Keywords:** Workload, job satisfaction, life satisfaction, automotive industry

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.  
Email: aysehana@yahoo.com

<sup>2</sup> Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Mersin. Email: cozman@mersin.edu.tr

<sup>3</sup> Mercedes-Benz Türk A.Ş., Makine Yüksek Mühendisi.  
Email: bahadir\_hakan.akyuz@daimler.com

## **1. GİRİŞ**

İş, işgörenlerin zamanlarının/ömürlerinin önemli bir dilimini oluşturur. Bu nedenle, çalıştıkları işin özellikleri ve koşulları onların tüm yaşantılarını etkileme potansiyeli taşır. Küreselleşme ile artan değişimin hızı, çalışma yaşamının hızını da etkilemiştir. Günümüzde bireyler, eskiden olduğundan daha farklı iş temposuna ve iş ilişkilerine sahiptir. Teknolojideki hız ve kaotik çevre koşulları nedeniyle bireylerin örgütsel kariyerle olan bağlarının zayıfladığı ve bu nedenle iş doyumu, kişisel farkındalık, öğrenme gibi bireysel düzeydeki faktörlerin yani öznel ölçütlerin önemli hale geldiği vurgulanmaktadır (Hall ve Chandler, 2005). İş, bireylerde haz, doyum, başarı ve özgüven hissi yaşatır. Bu nedenle iş hakkındaki olumlu/olumsuz duygular, hem iş yaşamında hem de iş dışı yaşamda yansımaları bulur. Dolayısıyla, işgörenin işiyle ilgili olumlu bir duyguya sahip olmasının, iş verimini ve yaşam kalitesini besleyebileceği beklenebilir. İş, işgörenlerin gözünde ekonomik, psikolojik ve toplumsal değere de sahiptir. İş, maddi ve manevi beklentiyle yerine getirilen zihinsel ve bedensel emek olarak tanımlanabilir. Artan rekabet, işletmeleri daha az işgörenle daha fazla ve etkili iş çıktıları elde etmeye zorlamakta, bu da nitelik ve nicelik olarak iş yükünü artırabilmektedir. Özel sektörde bu durum daha çok gözlemlenebilir. Bu kapsamda otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde algılanan iş yükü yoğunluğu, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine bir araştırma yapılmıştır.

## **2. KAVRAMLAR VE LİTERATÜR**

### **2.1. İş Yükü**

İş yükü, işgörenin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde ağır ve yoğun olduğuna ilişkin algısı (Keser, 2006), bireyin iş gereklerinin çok miktarda olması (Spector ve Jex, 1998) şeklinde tanımlanmaktadır. Kanımızca iş yükü ile iş yükü yoğunluğu kavramlarını ayırmak gerekir. İş yükü, bir kişinin belli bir çalışma süresi içerisinde belli bir edimi elde etmek için gerçekleştirdiği görevlerdir (Başaran, 1985). Bir işgörene yüklenen görevlerin zorluğu, sayısı, oranı ya da karmaşıklığı artırıldığında iş yükünün de artması beklenir. Performans ve görevler değişirse dahi bir işgören zihinsel ve fiziksel olarak çok çaba harcadığını ve kendisine yüklenildiğini hissederse (algılsa) iş yükü artar. Görevlerin bir araya getiriliş şekli, sunulan bilginin oranı, yapılması gereken görevin süresi, zihinsel işlem gerekliliği, işin doğru ve hızlı bir şekilde başarılması zorunluluğu iş yükünde önemli bir etkiye sahiptir (Turhan, 2001). Bu çalışmada, iş yükü, bir işgörenin belli bir sürede, nitelik ve nicelik olarak yerine getirmesi gereken görevler ve iş yükü yoğunluğu da, bir işgörenin

kendisine yüklenen görevlerin, çoğu zaman nitelik ve nicelik olarak taşıyabileceğinin (normalin) üzerinde olduğuna ilişkin algısı olarak tanımlanmıştır.

İş yükü, çalışma saatleri, üretim miktarı, satış miktarı ve ölçülebilir performans kriterlerine göre hesaplanabilirse de zihinsel iş yükünü belirlemek kolay değildir. Çünkü zihinsel iş yükü, bireylerin kapasite ve algılamalarıyla ilgilidir. Eğer matematiksel olarak işin doğal yükü hesaplanmamış ise, bu kavramın algıya dayalı (soyut) içeriğe sahip olduğu söylenebilir. İşletme böyle bir hesaplama yapmış olsa bile, bu hedefler (performans standartları) kimi zaman çalışanlarca yüksek bulunabilir (Keser, 2006). Benzer şekilde Rizzo, House ve Lirtzman (akt. Love, vd., 2010) aşırı iş yükünün; çalışanlarca, uygunluk, yetenek ve diğer faktörler gözlemlenmeden, kendilerinden çok fazla sorumluluk ve faaliyet beklendiğine olan inançları şeklinde tanımlanan bir durum olduğunu ifade etmektedirler. Alanyalı'ya göre (2006) bir örgütte işler belirlenirken, bireyin sınırları ölçüsünde, en uygun iş birimleri oluşturulmaya çalışılmalıdır, aksi durum, yani iş biriminin optimal ölçülerin üzerinde olduğu durum, aşırı iş yüküne işaret etmektedir. Bununla birlikte, iş yükü insanlardan çok, görevlerle ilgili görülmekte ve birçok insanın işten keyif alabileceği ya da çok iş yapmaktan rahatsızlık duymayabileceği yönünde görüşler de belirtilmektedir (Spector ve Jex, 1998).

İş yükünün belirlenmesiyle, iyileştirici önlemler alınabileceği; memnuniyet, performans ve kalite bağlamında pozitif sonuçlara ulaşılabileceği vurgulanmaktadır (Duru, vd. 2005). Ancak belirlenen iş yükü, çalışanların genelinde yüksek olduğuna ilişkin bir algı yaratıyor ise memnuniyetsizlik söz konusu olabilir. İş yükünün az veya fazla olmayıp dengede olmasının, iş yükü analizi ve bilimsel işgücü planlaması çalışmalarıyla sağlanabileceği bilinmektedir. İşgücü planlaması (doğru sayı ve nitelikte işgücü tahmini ve temini) insan kaynaklarının temel amaçlarından birisidir. Sürekli iş yükü yoğunluğu, işgücü planlama eksikliğine işaret edebilir.

Yazında iş yükü yoğunluğunun negatif etkilerine yönelik görüşler ve ampirik kanıtlar bulunmaktadır. İş yükü artışının çalışanlarda kapsamlı şekilde zararlı etkiler açığa çıkarabileceği belirtilmektedir ( De Cuyper ve De Witte, 2006). Fazla iş yükünün çalışanlarda, tüm işi yapıp yapamayacağına dair tereddüt yaratma ihtimalini meydana getirdiği ve bu tereddüttün endişe gibi duygulara neden olduğu belirtilmektedir. Yine yüksek iş yükü düzeyinin hedeflerin gerçekleşmesini engelleyici etki yaratabileceği vurgulanmaktadır (Spector ve Jex, 1998). Ayrıca fazla çalışmanın bireysel düzeyde uykusuzluk, yorgunluk, sinirlilik ve hastalık

gibi negatif psikolojik sonuçlar doğurabildiği belirtilmektedir. Bu sonuçların sadece bireyin iyi oluşunu değil onun ailesini ve iş arkadaşlarını da etkilediğine işaret edilmektedir (Burke, vd. 2009). İş yükü artan bir çalışanın işine ya da yaşamına dair bazı şeyleri ihmal etmek zorunda kalabileceği, bunun da kendisini engellenmiş hissetmesine yol açacağı vurgulanmaktadır. Artan iş yükünün iş doyumunu ve yaşam doyumuna olumsuz yansıtacağı olası görülmektedir. Yine çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada (Keser, 2006), iş yükünün iş doyumunu değişkeninin %41'ini açıkladığı ve iş yükü düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bir başka araştırmada (Ilies, vd., 2010), iş yüküne karşı gösterilen hem psikolojik (duygusal endişe) hem fizyolojik (kan basıncı) reaksiyonlara bakılmış ve iş yükü ile bu reaksiyonların günlük iyi oluşla ilişkisi araştırılmıştır. Katılımcıların iş yükünün düşük olduğu günlere kıyasla yüksek olduğu günlerde duygusal endişelerinin arttığı, kan basıncının yükseldiği ve iyi oluş düzeylerinin düştüğü saptanmıştır. Cujeg ve diğerlerinin (akt. Ünal vd., 2001) yaptıkları çalışmada araştırma görevlilerinin iş doyumunun uzun ve yoğun çalışma saatleri nedeniyle olumsuz etkilendiği bulgulanmıştır.

Bazı araştırmalar, iş yükü yoğunluğunun pozitif etkilerine de işaret etmektedir. Türkiye'de imalat sektörü yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada (Burke, vd., 2009) iş yoğunluğu düzeyi yükseldiğinde iş doyumunu ve işlerine tutkunlukları arttığı bulgulanmıştır. Ancak aynı araştırmada, yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyinin düştüğü, psikosomatik semptomlarda ve iş-aile çatışmasında artış olduğu belirlenmiştir. Proje müdürleri üzerinde yapılan bir araştırmada da, iş yükü ile iş doyumunu arasında ilişki bulunamamıştır. Araştırmacılar bunun nedenini, işin kendisi, işin çeşitliliği, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi moderatör (uyumlaştırıcı, ılımlatıcı) faktörler ile müdürlerin iş yükünü fazla olarak algılamamış olmasına bağlamaktadırlar (Öğrüş İldız, 2009). Yine Hewlett ve Luce'un (akt. Burke, 2009) yöneticilere yaptıkları çalışmada uzun çalışma saatlerinin ödüllerle motive edildiğinde ya da daha iyi pozisyonlara yükselmenin yolu olarak algılandığında doyum sağladığı belirtilmektedir.

## **2.2. İş Doyumu**

Örgüt yazınında iş doyumunu çok çalışılan bir kavram olup, bağımlı ana değişkenlerden biridir. İnsancıl değerleri güçlü olan araştırmacılar iş doyumunun kurumsal amaçlardan biri olması gerektiğini savunurlar. Bu araştırmacılara göre doyum ile işe devamsızlık ve işgören devir oranı arasında ters bir ilişki vardır. Doyumun, performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırdığına ilişkin kanıtlar bulunmaktadır. İş doyumunu, işgörenin

işin özellikleriyle ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda pozitif bir duyguya sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). İş doyumunun, genel olarak, örgütün gereksinimlerini karşılması sonucu bireyde ortaya çıkan hazzı ifade ettiği ve bireyin işle ilgili yaşantısına dair olumlu duyguları olduğu belirtilmektedir (Başaran, 2004). İş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser yaratmanın sağladığı bir mutluluk olarak da tanımlanmaktadır (Eren, 2006). Tanımlamalarda dikkat çeken husus, iş doyumunun haz/mutluluk ile ilişkili olduğudur. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda yaygın görüş, “işin özellikleri, işgörenin beklentileri ve önemsedikleri şeylerle ne kadar uyumluysa işten sağlanan doyum/haz o ölçüde yüksek olmakta, bu da işe olan katkısına/performansına yansımaktadır” şeklindedir.

İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepki olduğu ifade edilen iş doyumunun işe karşı geliştirilen tutumdan doğduğu vurgulanmaktadır. Greenberg ve Baron (2005), iş doyumunu tutum olarak ele almakta ve “bireyin kendi işine ilişkin pozitif veya negatif tutumu” şeklinde tanımlamaktadırlar. İş doyumunu bir tutum olarak ele alındığında, bireysel farklılıklar göz önüne alınarak çalışanların farklı durumlardan doyum sağlayacağı ya da aynı durum karşısında bireylerin doyum düzeyinin farklılaşacağı düşünülebilir (Yiğit, vd, 2011; Örucü, vd, 2006). Bu bağlamda iş doyumunun bireyin beklentilerine ve bunların düzeyine, örgütten ve işten beklentilerinin niteliğine ve bireyin işi değerlendirme konusundaki yeterliliği gibi etkenlere göre bireysel farklılıklar göstereceği ifade edilmektedir (Başaran, 2004).

Luthans'a göre (akt. Keser, 2007) alan yazında iş doyumunu konusunda ücret, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşları olmak üzere beş alt boyuttan söz edilmektedir. Yine Başaran'a göre (2004) iş doyumunun etkenleri; işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, birliktelik, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliğidir. Bu etkenlere, iş yükü, iş çevresi ve ücret/fayda değişkenleri de eklenmektedir (Shahzad, vd. 2010). Dolayısıyla işle ilgili faktörler (işin kendisi, koşulları, getirisi vs.) ile bireysel faktörler (kişilik özellikleri, deneyimleri, bilgisi vs.) doyumunu etkilemektedir.

İş doyumunu, içsel ve dışsal olarak da ayrımlanabilmektedir. İçsel doyum; başarı, tanınma, takdir görme, işin kendisi, işin sorumluluğu gibi öğelerden, dışsal doyum ise, yönetim ve denetim şekli, yönetici tutumu, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi öğelerden oluşmaktadır (Koroğlu, 2011). Eren (2006) bu öğeleri, iş koşullarına bağlı doyumunsuzluklar, maddi sonuçlara ilişkin doyumunsuzluklar, takdir edilme ve sosyal prestijden kaynaklı doyumunsuzluklar olmak üzere üç başlık altında

toplamıştır. İster işin içsel niteliğine ister işin çevresine ait doyumsuzluklar şeklinde ne şekilde ayrımlanırsa ayrımlansın sonuçta doyumsuzluk/tatminsizlik olumsuz tutumlara yol açabilir görüşünde birleşilmektedir. Düşük iş doyumunun örgütte huzursuzluk, devamsızlık, işgören devir hızında artış gibi sorunlara yol açabileceğinin altı çizilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001; Örucü, vd, 2006). Ayrıca iş doyumunun bireyin yaşam doyumunda önemli bir yere sahip olduğu da ifade edilmektedir (Keser, 2006; Ünal, vd. 2001; Yiğit, vd. 2011).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu ilişkisini inceleyen araştırmacılar da ampirik olarak desteklenmiş üç teorik modelden bahsedilmektedir. İlki 'yayılma-spillover' modeli olup ana fikri, bireyin herhangi bir doyumunun bireyin diğer yaşamına da etki ettiğidir. İkincisi 'telafi etme-compensation' modelidir. Model, işyerinde doyum sağlayamayan bireylerin iş dışı yaşamda doyum yolları arayacakları fikrine dayanır. Üçüncüsü 'ayırma-segmented' modeli olup, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığı, bireylerin bu ikisini birbirinden ayrı değerlendirdikleri fikrini desteklemektedir (Loscocco ve Rosschelle'den akt., Özdevecioğlu, 2003). Judge ve Watanabe'nin yaptığı bir araştırma (akt. Aşan ve Erenler, 2008), ABD çalışanlarının, %68'inin yayılma grubu, %20'sinin ayırma grubu ve %12'sinin telafi etme grubunda sınıflandırılabilceği bulgulanmıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalarda da, iş doyumunu ile yaşam doyumunu ilişkili çıkmaktadır. Dolayısıyla, yayılma modeli yani bireyin iş yaşamındaki duygu halinin diğer yaşam alanlarına da yansiyabileceği/sıçrayabileceği görüşü daha geniş kabul alanı bulmaktadır denilebilir. Örneğin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine dönük yapılan bir araştırmada (Özdevecioğlu, 2003), bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda da (Yiğit, vd., 2011; Keser, 2005; Aşan ve Erenler, 2008; Akgündüz, 2013) iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda aynı zamanda, kişisel faktörlere ve demografik değişkenlere göre iş ve yaşam doyumunun farklılaşabildiği bulgulanmıştır.

### **2.3.Yaşam Doyumu**

İş-yaşam kalitesi, işletmelerin saygınlığı açısından önemli bir göstergedir. Bireylerin yaşam kalitesi ise toplumların gelişmişlik göstergeleri arasındadır. İnsanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bununla birlikte yönetim alanının, mutlu işgöreni, işinden tatmin olan kişi olarak tanımlandığı ancak bütüncül bir mutluluğun ifadesi olan yaşam doyumunu, kısıtlı şekilde ele aldığı vurgulanmaktadır (Erdogan, vd. 2012).

Yaşamın iş, aile, boş vakitler, sağlık, fizyolojik ihtiyaçlar gibi birbiriyle etkileşim içinde olan pek çok parçadan oluştuğu ve farklı bireylerin yaşam doyumunu ifade ederken farklı alanları önemli gördükleri -örneğin kimileri için ailesi ön planda iken kimileri için işlerinin daha önemli olduğu- belirtilmektedir (Erdogan, vd., 2012). Bu bağlamda Shin ve Johnson'a göre (akt. Diener, vd., 1985) yaşam doyumunu, kişinin belirlediği kriterler doğrultusundaki yaşam kalitesinin genel değerlendirmesidir. Diener ve Lucas'a göre (akt. Tuzgöl Dost, 2007) yaşam doyumunu; mevcut yaşamdan doyum ve onu değiştirme isteği, geçmişten ve gelecekte doyum ve bireyin yakınındakilerin onun yaşamı hakkındaki görüşlerini içermektedir. Bir başka tanıma göre yaşam doyumunu, kişisel amaçlar ile gerçekleştirilen hedefler arasındaki uyumun değerlendirilmesi olarak görülmektedir (Koivumaa-Honkanen akt. Ünal, vd., 2001).

Yaşam doyumunu, bireyin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanan öznel iyi oluşun, bilişsel yönünü temsil etmekte ve bireyin seçimleri doğrultusunda, yaşamının niteliğini değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Tuzgöl Dost, 2007). Tatmin olma kararı, kişinin kendi çevre koşulları içinde uygun bulunduğu standartlarla karşılaştırması sonucu verilir. Dolayısıyla öznel bir sınırı olduğundan söz etmek mümkündür. Dışsal bir etkiden öte her bireyin kendi standartları ile mevcut durumu arasındaki karşılaştırmaya dayanmaktadır (Diener, vd., 1985).

Yaşam doyumunu bütünsel bir doyumun göstergesi olarak düşünüldüğünde iş doyumunun, bireylerin yaşamdan doyum sağlamaları için gerekli bir unsur olduğu dolayısıyla yaşamdan doyum sağlamanın işten de doyum sağlamayı içerdiği belirtilmektedir (Yiğit, vd., 2011). Ayrıca, günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler de bireyin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla iş ve yaşam doyumunu arasında etkileşim olduğu kabul görmektedir (Keser, 2005). Yapılan bir araştırmada, (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009) yaşam doyumunu yüksek olanların işlerinde de daha doyumlu oldukları belirlenmiştir. Bir başka araştırmada (Keser, 2005) iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında çift yönlü pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

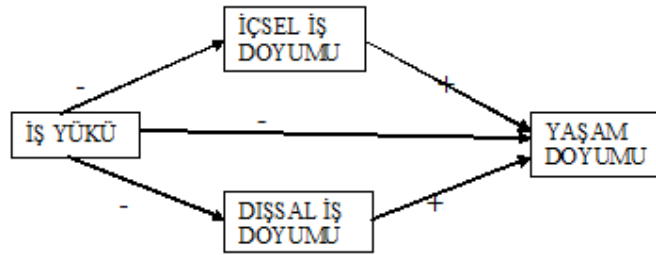
Yazında, bireyin yaşam doyumunu kişisel, çevresel, toplumsal ve işle ilgili değişkenlere bağlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). İş yükü işle ilgili değişkenler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla yoğun iş yükü ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki düzeyini ortaya koymak anlamlı olacaktır. İnsan kaynağını stratejik olarak gören işletmelerin, doyuma etki eden faktörlere ilgi göstermeleri beklenir.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Aşırı iş yükünün ve uzun saatler çalışmanın, çalışanlarda, onların ailelerinde, örgütlerde ve toplumda negatif sonuçlar oluşturabildiği genel kabul görmektedir. Bireysel düzeyde yoğun iş yükü, uykusuzluk, yorgunluk, sinirlilik, stres, unutkanlık ve hastalık gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durum iş kazası, hata oranı, devir oranı, alınan rapor sayısı gibi istenmeyen durumlarda artış yaratabildiği gibi kaliteyi de olumsuz yönde etkileyebilir. Negatif sonuçlar sadece çalışanın iyi oluşunu değil onun ailesini ve iş arkadaşlarını da etkiler (Burke, vd., 2009). Hatta yaşadığı toplumu da etkiler. Bireyler işte yaşadıkları olay ve deneyimleri sadece iş çevresine değil iş dışındaki çevreye de taşımaktadırlar. İş yükünün yarattığı stres iyi oluş halini negatif etkilemektedir (Ilies, vd., 2010). Dolayısıyla yoğun iş yükü, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek sağlıklı örgüt, birey ve toplum ilişkileri açısından önemli bulunmaktadır.

İşgören pozitif duygularının ve mutluluğunun iş performansı ile ilişkisi kabul edilmekte, bu çerçevede iş yaşam kalitesi/iş doyumunu sağlama insan kaynakları biriminin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bu araştırmada amaç, otomotiv işletmelerinde çalışanların algıladıkları iş yükü yoğunluğunun iş doyumuna (içsel ve dışsal) ve yaşam doyumuna etkisini saptamaktır. İş yükü yoğunluğunun iş ve yaşam doyumunu olumsuz etkileyebileceği düşüncesinden hareketle, iş yükü yoğunluğu konusuna uygulamacıların dikkatinin çekilmesi hedeflenmektedir. Araştırmada ayrıca, bazı demografik özelliklerle iş ve yaşam doyumunu arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Sembolik model Şekil 1’de gösterilmektedir.

**Şekil 1: Araştırmanın simgesel modeli**



#### Hipotezler

- H1: İş yükü yoğunluğu, içsel iş doyumunu negatif yönde etkiler.
- H2: İş yükü yoğunluğu, dışsal iş doyumunu negatif yönde etkiler
- H3: İş yükü yoğunluğu, yaşam doyumunu negatif yönde etkiler
- H4: İçsel iş doyumunu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler
- H5: Dışsal iş doyumunu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler



#### **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

##### **4.1.Araştırmanın Modeli**

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu modelde ilişkisel çözümlenmeler korelasyon türü analizler ve karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir (Karasar 2011). Araştırmanın bir yönü ile tanımlayıcı nitelik taşıdığı da söylenebilir. Tanımlayıcı araştırma, araştırma sorunsalını ya da mevcut durumu anlamaya dönük bir araştırma türüdür (Nakip, 2003).

##### **4.2.Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veriler, bir anket ile toplanmıştır. Ankette demografik soruların yanı sıra, üç ayrı ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekler, iş doyumunu, iş yükü yoğunluğu ve yaşam doyumunu üzerinedir. İş doyumunu değişkenini ölçmek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip iki faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin her bir maddesi uzun formun bir boyutunu temsil etmektedir. İş doyumunu ölçeği 12 maddelik içsel (madde no: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20) ve 8 maddelik dışsal (madde no: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19) doyum olmak üzere iki boyutta incelenebildiği gibi, 20 maddenin tamamı toplanarak da genel doyum olarak dikkate alınabilmektedir (Weiss ve diğ. aktaran, Köroğlu, 2011). Ölçeğin maddelerinin yanıt kategorileri "1: hiç memnun değilim .... 5: Çok memnunum" şeklinde 5'li dereceleme göre hazırlanmıştır.

Diener ve diğ. (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği Yetim (1991) tarafından Türkçeye çevrilmiş 5 maddelik bir ölçektir. Ölçekte; hayatın ideale yakınlığı, hayat şartlarının mükemmelliği, hayattan memnuniyete, istenilen önemli şeylerin elde edildiği ve yeniden hayata başlansa hiçbir şeyin değiştirilmeyeceğine dair maddeler yer almaktadır. Diener ve diğerlerinin (1985) çalışmasında ölçeğin güvenilirliği 0,870 olarak raporlanmıştır. Yetim'in (1991) çalışma sonuçları da ölçeğin güvenilirliğine işaret etmektedir (0,745). Ölçek maddelerinin yanıt kategorileri "1: Kesinlikle katılmıyorum .... 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde Likert tipi 5'li dereceleme göre oluşturulmuştur.

İş Yükü Ölçeği ise Turgut (2011) tarafından geliştirilen 5 maddelik bir ölçektir. Ölçekte; işin hafta sonları çalışmayı, akşamları mesaiye kalmayı, çok sayıda görevin ifasını, çok fazla kişiyle uğraşılmasını gerektirdiği ve iş yükünün ağır olduğuna dair maddeler bulunmaktadır. Turgut'un çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık seviyesinin ( $\alpha=0,720$ ) tatmin edici bir güvenilirliğe işaret ettiği belirtilmektedir. Maddelerin yanıt

kategorileri oluşturulurken “1:Kesinlikle katılmıyorum .... 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde Likert tipi 5’li derecelemeden yararlanılmıştır.

#### 4.3.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, otomotiv işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesi ise Aksaray ilinde faaliyet gösteren otomotiv sektörü işletmelerinin çalışanları teşkil etmektedir. Aksaray’da bu sektöre dönük üretim yapan 10 işletme bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerde bu işletmelerde beyaz yakalı 482, mavi yakalı 1936 kişi olmak üzere toplam 2418 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir.

Örnek büyüklüğü, beyaz ve mavi yakalılar için ayrı ayrı hesaplanmıştır. İki grubun da büyüklüğü 10.000’in altında olması nedeniyle, hesaplama oran için sınırlı evren formülüne göre yapılmıştır (Ural ve Kılıç, 2011). Hesaplamalarda varyansı en fazla kılan oran (p: 0,50) dikkate alınarak, bir anlamda, her iki çalışandan birinin çalışmaya ilgi gösterebileceği varsayılarak, %5 anlam düzeyinde ve %5 örneklem hatası ile beyaz yakalılar için 214, mavi yakalılar için 321 olmak üzere toplam 535 kişi olarak tespit edilmiştir.

$$n_{\text{beyaz}} = N.P.Q.Z^2 / (N-1).H^2 + Z^2.P.Q = 482 \times 0,5 \times 0,5 \times 1,96^2 / (482-1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 = 214$$

$$n_{\text{mavi}} = N.P.Q.Z^2 / (N-1).H^2 + Z^2.P.Q = 1936 \times 0,5 \times 0,5 \times 1,96^2 / (1936-1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 = 321$$

Araştırma amacı, ilgili işletmelerin yöneticilerine anlatılmış, işbirliği önerimize destek olan işletmelerde anket uygulaması, 2013 yılı Ocak-Mart ayları arasında kolayda örneklem tekniğine göre gerçekleştirilmiştir. Anket, çoğunlukla bırak topla tekniğiyle, çok azı ise elektronik olarak uygulanmıştır. Uygulama dönemi sonunda beyaz yakalılarda 130 ve mavi yakalılarda ise 377 olmak üzere toplam 507 adet anket elde edilmiştir. İş yoğunluğu nedeniyle katılımda isteksiz davranan beyaz yakalılarda hedeflenen örnek büyüklüğüne ulaşamamış olsa da, evreni temsil kabiliyeti bakımından %27’lik bir orana ulaşılmıştır. Hedeflenen örnek büyüklüğünün üzerine çıkılan mavi yakalılarda örneklemin evreni temsil oranı ise yaklaşık %20’dir.

#### 4.4.Verilerin Analizi

Otomotiv sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen uygulama sonucu 507 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Üç ölçek için kayıp veri analizi yapılmış olup; birinci ölçekte sadece bir gözlemde %5,5 oranında kayıp veri olduğu, bunun dışında her üç ölçekte kayıp veri oranının en fazla %3,2 oranında gerçekleştiği ve kayıp verilerde çok önemli ölçüde rastgelelik olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, ölçeklerdeki kayıp veriler, ilgili maddenin ortalaması kullanılarak tamamlanmıştır. Böylece eksik verisi bulunan herhangi bir maddenin atama öncesi (eksik hali) ve tamamlama işlemi sonrası, ilgili maddenin ortalaması değişmemiştir (Alpar, 2011).

Veri analizinde çok değişkenli istatistik tekniklerin kullanılacak olması nedeniyle, her üç ölçek dikkate alınarak çoklu sapan analizi yapılmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımının karşılanması zorlaştıran uç değerlerin Mahalanobis uzaklık değeri kullanılarak incelenebileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu bağlamda çalışmada kullanılan üç ölçek için de Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Çoklu sapan gözlemlerin belirlenmesinde t-testi yaklaşımı tercih edilmiş ve iş doyumunu ölçeği için iki katılımcının uç değerlere sahip olduğu görülerek veri setinden silinmiştir (Kalaycı 2006). Diğer iki ölçek için uç değer bulunmadığı gözlenmiştir. Bu doğrultuda analizler 505 kişi üzerinden yapılmıştır.

Çoklu sapan analizinden sonra, her üç ölçek için Kalaycı'nın (2006) belirttiği şekilde çoklu normal dağılım analizi gerçekleştirilmiştir. Her üç ölçek için hesaplanan korelasyon değerinin Kalaycı (2006: 231)'de yer alan tablo değerinden büyük olduğu, böylece her üç ölçeğin çok değişkenli normal dağılım gösterdiği kanaatine varılmıştır.

Kayıp veri analizi yapıp kayıp veriler tamamlandıktan, çoklu sapan analizi ve çoklu normal dağılım analizi gerçekleştirildikten sonra, araştırma amacına uygun analizler gerçekleştirilmiştir. Analizlerde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, faktör analizi, regresyon analizi, t-testi, ANOVA'dan yararlanılmıştır.

#### **4.5.Güvenirlilik**

Ankette kullanılan her üç ölçek, daha önceki araştırmalarda kullanılan ölçeklerdir. Örneğin iş doyumunu ölçeğinin güvenirlilik katsayısı 0,870 (Koroğlu 2011) şeklinde rapor edilirken, iş yükü ve yaşam doyumunu ölçeklerinin güvenirlilik katsayıları sırasıyla olmak üzere 0,720 (Turgut 2011) ve 0,870 (Diener ve diğ. 1985) olarak rapor edilmektedir.

Araştırmamızda kullanılan üç ölçeğin güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir. Kullanılan ölçeklerin güvenirlilik analizi (1) ölçeğin tamamına, (2) ölçeği ikiye bölme, (3) örnekleme ikiye bölme ve (4) madde sayısı en az altı olan ölçeklerde tek ve çift numaralı maddelerine göre Cronbach alfa değerlerine bakılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca güvenirlilik analizinde madde-toplam korelasyonları ve çoklu açıklayıcılık katsayıları (çoklu  $R^2$ ) da incelenmiştir.

Yapılan incelemede; iş doyumunu ölçeğinin madde-bütün korelasyonlarının 0,456 ile 0,678 arasında değiştii ve çoklu açıklayıcılık ( $R^2$ ) katsayılarının ise bir madde hariç 0,308-0,587 aralığında olduğu (bir maddenin çoklu açıklayıcılık katsayısı 0,275'tir) tespit edilmiştir. Beş maddeden meydana gelen iş yükü ölçeğinde bu aralıklar sırasıyla 0,504-0,657 ve 0,345-0,540 olarak gerçekleşmektedir. Beş maddeden oluşan yaşam

doymu ölçeğinde ise bu değerlerin, 0,610-0,765 ve 0,404-0,599 arasında olduğu tespit edilmektedir.

**Tablo 1. İş Doymu, İş Yükü ve Yaşam Doymu Ölçeklerinin Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Katsayılar</b>	<b>Ölçekler</b>	<b>İş doymu</b>	<b>İş Yükü</b>	<b>Yaşam doymu</b>
Madde sayısı		20	5	5
Ölçeğin ilk yarısı için Alfa katsayısı		0,844	-	-
Ölçeğin ikinci yarısı için Alfa katsayısı		0,868	-	-
Tek numaralı ölçek maddeleri için Alfa katsayısı		0,841	-	-
Çift numaralı ölçek maddeleri için Alfa katsayısı		0,849	-	-
Rastgele seçilen 248 anket için Alfa katsayısı		0,919	0,781	0.870
Rastgele seçilen 256 anket için Alfa katsayısı		0,917	0,799	0.859
Tüm ölçek için Alfa katsayısı		0,918	0,789	0.865
En küçük ve büyük madde-bütün korelasyon değeri		0.456-0.678	0.504-0.657	0.610-0.765
Negatif madde-bütün korelasyonun varlığı		Yok	Yok	Yok
En küçük ve büyük çoklu açıklayıcılık (R <sup>2</sup> ) katsayıları		0.275-0.587	0.345-0.540	0.404-0.599

Madde toplam korelasyonların +0,250'den büyük olması (Alpar 2012: 489) ve çoklu açıklayıcılık (R<sup>2</sup>) katsayılarının da 0,300'den küçük olmaması arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan her üç ölçekte de silindiğinde iç tutarlılık katsayısını dikkate değer şekilde yükseltecek herhangi bir maddenin varlığına da rastlanmamıştır. Tüm bu değerlendirmeler sonucu, her üç ölçeğin de güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Tablo 2'de araştırmaya katılanların profili yer almaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanların %25'i beyaz yakalı olup; %75'i mavi yakalıdır. Mavi yakalılar; boyacılar, çeşitli makinelerin operatörleri, presçiler, makasçılar, teknisyenler, formenler, makinelerin bakım operatörleri, kalıpcılar gibi genelde işçi statüsünde çalışanları kapsamaktadır. Beyaz yakalılar ise; muhasebe, satın alma, insan kaynakları gibi departmanlarda çalışan büro elemanlarının yanı sıra, bu birimlerdeki yöneticileri, koordinatörleri, tepe yöneticileri, kalite, üretim ve proje müdürlerini, bunların yardımcılarını, mühendisleri, tasarım, satış ve müşteri ilişkileri gibi işlerle uğraşanları kapsamaktadır.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

Değişken	Frekans	%	Değişken	Frekans	%
<b>Statü (n:505)</b>			<b>Cinsiyet (n:504)</b>		
Beyaz yaka	130	25,7	Kadın	104	20,6
Mavi yaka	375	74,3	Erkek	400	79,4
<b>Yaş (n:472)</b>			<b>Medeni durum (n:499)</b>		
18-25 yaş arası	127	26,9	Evli	332	66,5
26-35 yaş arası	225	47,7	Bekar	167	33,5
36-54 yaş arası	120	25,4	<b>Çalışma süresi (n:442)</b>		
<b>Eğitim (n:499)</b>			1 yıldan az	51	11,5
İlköğretim	200	39,7	1-5 yıl	218	49,3
Lise	179	35,5	6-10 yıl	124	28,1
Ön lisans ve üstü	125	24,8	11 yıl ve üstü	49	11,1

Katılımcıların yaklaşık %80'i erkek olup; üçte ikisi evlidir. Anket uygulamasına katılanların %40'ı ilköğretim mezunu iken, %35'i lise ve yaklaşık dörtte biri de en az ön lisans diplomasına sahiptir. Katılımcıların yaklaşık yarısı 26-35 yaş arasında olup; en alt sınır 18 yaş olmak üzere, 35 yaş ve altı olanların oranı %75'i, bulmaktadır. Katılımcıların %50'si 1-5 yıllık iş tecrübesine sahip iken, %10 dolayındaki bir kısmı ise 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

### **5.2. İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi**

Çalışanların iş doyumunu ölçen ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin 2 boyutlu olması nedeniyle, faktör analizi iki faktör üretmek üzere yapılmıştır. Ayrıca herhangi bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için ilgili faktör ile en az 0,500 düzeyinde yüke sahip olmasına, bir faktörün en az 3 maddeden oluşmasına, binişik madde durumunda iki faktör arasındaki yük farkının en az 0,100 düzeyinde olmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir.

İki faktör üretmek üzere 20 maddelik Minnesota İş Doyumu ölçeğine uygulanan ilk faktör analizinde 15. (İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden), 7. (İşimin vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansı vermesinden) ve 18. (Çalışma arkadaşlarımdan) maddeler herhangi bir faktöre boyutlanmadıkları ve 12. (İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından) madde de hem 1. hem de 2. faktöre yük verdiği ve yük farkının 0,100'den az olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Yinelenen analiz sonunda, KMO örneklem yeterliliği %91,5 olarak tespit edilmiş olup; Bartlett küresellik testi sonucu ise ( $X^2$ : 3263,737; s.d.: 120),  $p < 0,0001$  düzeyinde anlamlıdır (tablo 3). Bu iki ölçüt, veri setinin faktör analizine uygunluğuna (Kalaycı, 2006) ve ayrıca Bartlett testi sonucunun da maddeler arasında anlamlı korelasyonlar bulunduğu ve hatta verilerin çok

değişkenli normal dağılımdan geldiğine (Çokluk vd., 2010) de kanıt oluşturmaktadır.

**Tablo 3: İş Doymu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

	Yükü	Öz değeri	A.Varyans	Ort.	Alfa
<b>I.İÇSEL İŞ DOYUMU (9 Madde)</b>		3,970	24,810	3,7393	.850
8. Bana sürekli bir iş sağlamasından	,705			4,0100	
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olmasından	,683			3,8824	
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	,678			3,7196	
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	,622			3,9376	
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden	,613			3,3620	
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	,591			3,6680	
2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından	,581			3,5451	
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından	,578			3,7540	
4. İşimin toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesinden	,525			3,7754	
<b>II. DIŞSAL İŞ DOYUMU (7 Madde)</b>		3,965	24,781	3,4472	.848
14. İşimin terfi olanağı vermesinden	,746			3,2456	
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	,738			3,6803	
13. Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	,720			2,8008	
5. Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumlarından	,656			3,3962	
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	,626			4,0419	
17. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	,626			3,6079	
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden	,613			3,3575	
Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 49,591 KMO örneklem yeterliliği: ,915 ; Bartlett's küresellik testi: $X^2$ : 3263,737, sd.: 120, p<0.0001 Genel ortalama: 3,6115; Ölçeğin tamamı için Alpha: ,902; Y. kategorileri: 1:Hiç memnun değilim ... 5:Çok memnunum					

Tespit edilen iki faktör, toplam varyansın yaklaşık yarısını açıklamaktadır. Birinci faktör içsel iş doyumunu ile ilgili dokuz maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıklamaktadır. Bu faktörde; iş güvenliği, yeteneklerinden faydalanma, işte çeşitlilik, sosyal fayda yaratma, gerçekleştirilen faaliyetler, yetki sahibi olma, bağımsız çalışabilme, yaratıcılık ve sosyal statüye ilişkin maddeler bir araya gelmiştir. Faktörün öne çıkan maddesi (yükü 0,700'ün üstünde olanlar) sürekli iş sağlanmış olmasından duyulan memnuniyettir.

İkinci faktör yedi maddeden oluşmakta ve bu faktörde toplam varyansın yaklaşık dörtte birini açıklamaktadır. Faktörde; terfi olanağı, takdir görme, ücret, yöneticinin tutumu, çalışma koşulları ve yönetici karar desteği gibi altı adet dışsal doyumunu ilgilendiren madde bir araya gelmiştir. Faktörün majör maddeleri işin sağladığı terfi olanakları, yapılan işten takdir edilmekten ve alınan ücretten duyulan memnuniyettir. Bu faktörde dikkat çeken bir husus, bir içsel doyum maddesi olan "başarı hissi"nin (20.madde) dışsal iş doyumunu faktörüne yüklenmesidir. Minnesota İş Doyumu ölçeğinin 20 maddelik kısa formunda bu tür sorunlar yaşandığı başka yazarlar (Schriesheim vd. akt. Köroğlu, 2011) tarafından da dile getirilmiştir. Bu nedenle, madde faktörden çıkarılmak yerine, faktörde tutulmuştur.

Araştırmada kullanılan 5'er maddelik iş yükü ve yaşam doyumunu ölçeklerinin toplanabilirlikleri kontrol edilmiştir. İş yükü ölçeğinin madde toplam korelasyon değerleri orta düzeyli olup 0.504-0,657 arasında değişmekte ve hiç negatif işaret bulunmamaktadır. Ayrıca bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,789 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla maddelerin toplanabilir olduğuna kanaat getirilmiştir.

Diğer ölçeğimiz yine 5 maddeli olan yaşam doyumunu ölçeğidir. Yapılan incelemede; bu ölçeğe ilişkin madde-bütün korelasyonlarının 0,610-0,765 arasında olduğu, negatif işaret taşımadığı ve Alfa değerinin de 0,865 olduğu belirlenmiştir. Böylece bu ölçek maddelerini de toplama olanağına sahip olduğu değerlendirilmesi yapılmıştır.

### **5.3. Araştırma Değişkenlerinin Statüye Göre Karşılaştırılması**

Tablo 4'de iş doyumunu, iş yükü ve yaşam doyumunun statüye göre karşılaştırmasını ortaya koymaktadır. Buna göre, gerek içsel ve dışsal gerekse genel iş doyumunu ve yaşam doyumunu bakımından beyaz yakalılar mavi yakalılara kıyasla daha hoşnuturlar. Ancak iş yükü bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Near ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada da (1978) iş doyumunu profesyoneller, yöneticiler ve zanaatkarlar arasında yüksek, operatörler ve işçiler arasında düşüktür. Toplumsal açıdan daha yüksek statülü işlerde/mesleklerde, iş doyumunu genel olarak yüksek olmaktadır (Davis,

1982). Terfi olanakları, ücret, çeşitlilik tanınma gibi doyum öğeleri yüksek statülü işlerde daha tatminkârdır.

**Tablo 4: İş Doyumu, İş Yükü ve Yaşam Doyumunun Statüye Göre Karşılaştırılması (Özet Tablo)**

	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t-değeri	Anlamlılık
İçsel iş doyumunu	Beyaz Yaka	130	3,9069	,52645	3,885	0,000
	Mavi Yaka	375	3,6812	,68256		
Dışsal iş doyumunu	Beyaz Yaka	130	3,6339	,73017	3,214	0,001
	Mavi Yaka	375	3,3824	,87137		
Genel iş doyumunu	Beyaz Yaka	130	3,7875	,56367	3,874	0,000
	Mavi Yaka	375	3,5505	,69767		
Yaşam doyumunu	Beyaz Yaka	130	3,1267	,82257	2,167	0,031
	Mavi Yaka	375	2,9342	1,00318		

İş doyumunu ölçeği yanıt kategorileri: 1: hiç memnun değilim .... 5: Çok memnunun  
İş yükü ve yaşam doyumunu ölçekleri yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum ....  
5: Kesinlikle katılıyorum

#### 5.4. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 5'te araştırmada kullanılan değişkenlerin cinsiyete göre karşılaştırmasını göstermektedir. Buna göre, cinsiyete göre içsel ve dışsal iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İçsel iş doyumunu bakımından erkekler, dışsal iş doyumunu bakımından ise kadınlar daha fazla iş doyumuna sahiptirler. İçsel doyum içerisinde yer alan iş güvenliği öğesinin evi ve çocuklarını geçindirmek zorunda olan erkeklerde daha öne çıktığı düşünülebilir.

**Tablo 5: İş Doyumu, İş Yükü ve Yaşam Doyumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (Özet Tablo)**

	Cinsiyet	N	Ort.	Std.Sapma	t-değeri	Anlamlılık
İçsel iş doyumunu	Kadın	104	3,6130	,62056	-2,203	0,028
	Erkek	400	3,7707	,65816		
Dışsal iş doyumunu	Kadın	104	3,5938	,76300	2,162	0,032
	Erkek	400	3,4073	,86063		

İş doyumunu ölçeği yanıt kategorileri: 1: hiç memnun değilim .... 5: Çok memnunun

İş yükü ve yaşam doyumunu bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Türkiye'de yapılan başka bir araştırmada (Keser, 2006)



da cinsiyet ve yaş değişkenine göre çalışanların iş yükü düzeyinde bir farklılık gözlenmemişken iş doyumunu düzeylerinde farklılık bulunmuştur.

#### 5.5.Araştırma Değişkenlerinin Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılması

Tablo 7'ye göre, içsel, dışsal ve genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu bakımından eğitim seviyesine göre farklılıklar tespit edilmektedir. İçsel ve genel iş doyumunu ile yaşam doyumunda farklılıkların ilköğretim mezunları ile lise ve en az ön lisans diplomasına sahip olanlar arasında olduğu anlaşılmaktadır. Dışsal iş doyumundaki farklılık ise ilköğretim mezunları ile ön lisans ve üzeri diplomaya sahip olanlar arasındadır. Belirtilen bu değişkenler itibariyle, göreceli olarak ilköğretim mezunları daha düşük doyuma sahiptirler. İş yükü bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

**Tablo 7 : İş Doyumu, İş Yükü ve Yaşam Doyumunun Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (Özet Tablo)**

		N	Ort.	S.sapma	F değeri	p-değeri	Farklılık
İçsel iş doyumunu	İlköğretim	200	3,5664	,73129	13,226	0,000	İlköğretim<lise İlköğretim<önli sans ve üstü
	Lise	179	3,8001	,59876			
	Ön lisans ve üstü	125	3,9198	,51302			
Dışsal iş doyumunu	İlköğretim	200	3,2973	,87631	6,440	0,000	İlköğretim<önli sans ve üstü
	Lise	179	3,4830	,86354			
	Ön lisans ve üstü	125	3,6319	,71901			
Genel iş doyumunu	İlköğretim	200	3,4487	,72452	11,390	0,000	İlköğretim<lise İlköğretim<önli sans ve üstü
	Lise	179	3,6614	,65499			
	Ön lisans ve üstü	125	3,7939	,54625			
Yaşam doyumunu	İlköğretim	200	2,8059	,96426	5,993	0,000	İlköğretim<lise İlköğretim<önli sans ve üstü
	Lise	179	3,0763	1,02406			
	Ön lisans ve üstü	125	3,1374	,82647			

İş doyumunu ölçeği yanıt kategorileri: 1: hiç memnun değilim .... 5: Çok memnunum  
Yaşam doyumunu ölçeği yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum .... 5: Kesinlikle katılıyorum

#### 5.6.Araştırma Değişkenlerinin çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Tablo 8'deki ANOVA sonuçlarına göre, içsel, dışsal ve genel iş doyumunu ile iş yükü boyutlarında çalışma süreleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. İçsel iş doyumunu, 1 yıldan daha az deneyime sahip olanların 11 yıl ve üstü deneyime sahip olanlara kıyasla daha fazladır. 1

yıldan az ve 1-5 yıllık iş deneyimi olanların dışsal iş doyumu, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü iş deneyimine sahip olanlara kıyasla fazladır. Genel doyum bakımından ise bir yıldan daha az iş deneyimine sahip olanların, 6-10 yıl ve 11 yıl ve fazla iş yaşamında bulunanlara kıyasla daha fazladır. İş doyumu konusunda daha kısa iş deneyimine sahip olanların daha mutlu oldukları anlaşılmaktadır. Oysa yapılan araştırmalar iş deneyimi arttıkça iş doyumunun da arttığı yönündedir (Davis, 1982). Araştırmamızda aksi yönde bir bulgu edinilmiştir. İşsizliğin temel etken olduğunu düşünüyoruz. Binlerce insan işsizken, otomotiv sektöründe bir iş bulmuş olmak o kişinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu pozitif etkileyebilir.

**Tablo 8 : İş Doyumu, İş Yükü ve Yaşam Doyumunun Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Özet Tablo)**

	Süre	N	Ort.	S.Sapma	F değeri	p-değeri	Farklılık
İçsel iş doyumu	1 yıldan az	51	3,9171	,55939	3,166	0,024	-1 > 11+
	1-5 yıl	218	3,6979	,59947			
	6-10 yıl	124	3,7145	,71003			
	11 yıl ve üstü	49	3,5198	,77124			
Dışsal iş doyumu	1 yıldan az	51	3,6660	,81096	7,409	0,000	-1 > 6-10 -1 > 11+ 1-5 > 6-10 1-5 > 11+
	1-5 yıl	218	3,4718	,73544			
	6-10 yıl	124	3,2066	,90626			
	11 yıl ve üstü	49	3,0722	,81427			
Genel iş doyumu	1 yıldan az	51	3,8072	,61939	5,302	0,001	-1 > 6-10 -1 > 11+
	1-5 yıl	218	3,5990	,58862			
	6-10 yıl	124	3,4923	,73050			
	11 yıl ve üstü	49	3,3240	,73137			
İş yükü	1 yıldan az	51	3,0137	,77636	13,715	0,000	-1 < 1-5 -1 < 6-10 1-5 > 6-10
	1-5 yıl	218	3,7075	,91166			
	6-10 yıl	124	3,4288	,82925			
	11 yıl ve üstü	49	3,0735	,82532			

İş doyumu ölçeği yanıt kategorileri: 1: hiç memnun değilim .... 5: Çok memnunum  
İş yükü ölçeği yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum .... 5: Kesinlikle katılıyorum

Çalışma süresi ile iş yükü yoğunluğu algısı farklılık göstermektedir. Bir yıldan daha az deneyime sahip olanlar, 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık iş deneyimine sahip olanlara kıyasla iş yüklerini daha düşük düzeyde algılamaktadırlar. Göreceli olarak kıdem arttıkça iş yükünün arttığı algısı yaygındır. Bir yıldan daha az süredir çalışanların iş yükü düzeylerini düşük

yansıtmak isteyebilirler ve kendilerini doyumlu göstermek istiyor olabilirler. İş seçeneklerinin çok kısıtlı olması nedeniyle bulduğu işe dört elle sarılıyor olabilir. Yeni işe girmiş bir eleman olarak kendini kanıtlamaya ve iş sürekliliğini sağlamaya çalışabilir.

### **5.7. İş Yükü Yoğunluğunun İş Doyumuna ve Yaşam Doyumuna Etkisi**

İş yükünün içsel ve dışsal iş doyumuna ve içsel ve dışsal iş doyumunun da yaşam doyumuna etkisi olup olmadığını anlamak için regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde iş yükünün anlamlı bir etkisi olmakla birlikte, bu etki son derece düşük bir açıklayıcılık ( $R^2$ :%2 ve  $R^2$ :%5,1) oranlarına sahiptir. Benzer şekilde yaşam doyumunu üzerinde de iş yükünün etkisi olumlu olarak tespit edilirken, çok düşük açıklayıcılık katsayısı ( $R^2$ :%3,7) yine dikkat çekicidir.

Araştırmada, iş yükü yoğunluğunun iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Türkiye’de imalat sektörü yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada (Burke, vd., 2009) iş yoğunluğu düzeyi yükseldiğinde iş doyumunu ve işlerine tutkunlukları arttığı bulgulanmıştır. Proje müdürleri üzerinde yapılan bir araştırmada da, iş yükü ile iş doyumunu arasında ilişki bulunamamıştır. (Öğrüş Ildız, 2009). Yapılan başka bir araştırmada (Keser, 2006) İş yükü oldukça yüksek olmasına rağmen iş doyumunu çok fazla düşük çıkmamıştır. Türkiye’ de özel sektörde iş yükü miktarının artması, iş garantisi anlamına gelebilir. Başka bir deyişle iş yükü yoğunluğu işgörenin işten çıkarılma riskini azaltıyor olabilir.

### **5.8. İş Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisi**

Tablo 9’deki regresyon analizi sonucuna göre, yaşam doyumunu üzerinde içsel ve dışsal iş doyumunun da etkisi olumlu yöndedir. Ancak dışsal iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde daha etkili olduğunu söylemek mümkündür. Dışsal iş doyumunda takdir edilmenin yanı sıra ücretin de bulunması, dolaylı yoldan yaşam doyumuna daha fazla yansımakta olduğu söylenebilir.

Araştırmamızın başında geliştirilen hipotezler açısından bir değerlendirme yapıldığında, yaşam doyumunu üzerinde içsel ve dışsal iş doyumunun olumlu etkisinin bulunduğu, dolayısıyla bu yöndeki iki (H4, H5) hipotezimizin desteklendiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, iş yükünün içsel ve dışsal iş doyumunu ile yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiye sahip oldukları görülmektedir. Bu çerçevede üç (H1, H2, H3) hipotezimizin desteklenmediği tespit edilmektedir. Desteklenmeyen ilişkiler dikkate alındığında, kurulan basit regresyon modellerinin açıklayıcılık katsayılarının %2,0 %3,7 ve %5,1 gibi son derece düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.  $\beta$  katsayılarının da düşüklüğü dikkat çekicidir.

**Tablo 9: İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	$\beta$	t	$t_a$	$F_{(1,503)}$	$F_a$	R	$R^2$
İçsel iş doyumunu	İş yükü	,142	3,223	,001	10,388	,000	.142	,020
Dışsal iş doyumunu	İş yükü	,226	5,205	,000	27,087	,000	,226	,051
Yaşam doyumunu	İçsel iş doyumunu	,534	14,148	,000	20,164	,000	,534	,285
Yaşam doyumunu	Dışsal iş doyumunu	,617	17,568	,000	308,629	,000	,617	,380
Yaşam doyumunu	İş yükü	,194	4,426	,000	19,593	,000	,194	,037

Desteklenmeyen hipotezlerde; ülkedeki işsizlik oranının yüksekliği, iş güvencesinin bulunmamasının, toplumsal koşulların etkili olduğu düşünülebilir. Mevcut işsizlik ortamında zor da olsa bir iş bulabilen insanların iş yükleri artsa da alternatiflerinin sınırlılığı, evli olma, çocuklarının bulunması gibi nedenlerle çalışma zorunluluğu hissetmeleri gibi ekonomik nedenlerle, elindeki ile yetinme, kadercilik ve haline şükür etme eğilimi gibi toplumsal kaynaklı nedenlerle de, düşük açıklayıcılık katsayısına sahip de olsa, iş yükünün içsel ve dışsal iş doyumunu ile yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiye sahip olmasına birer gerekçe olabilir. Haziran 2013 verilerine göre Türkiye’de işsizlik oranı %8,8 (TÜİK) buna, son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve bu nedenle işsiz sayılmayanlar eklendiğinde bu oran %14,8’i bulmaktadır. İşsiz sayısı bir önceki yıla göre 544 bin kişi artmıştır (DİSK-AR).

Tablo 10’da beyaz ve mavi yakalı olma durumuna göre yaşam doyumunu üzerinde iş doyumunu ve iş yükünün etkisine ilişkin regresyon analizleri sonucu yer almaktadır. Buna göre, her iki kesim açısından kurulan model geçerli olup; tahmin yapmada kullanılabilir. Beyaz yakalılar açısından dikkate alındığında, yaşam doyumunu üzerinde göreceli olarak en fazla içsel doyumun etkisi bulunmakta, bunu dışsal doyum izlemektedir. İçsel iş doyumunda meydana gelen bir birimlik artış, yaşam doyumunda 0,360 birimlik artış meydana getirirken, dışsal iş doyumunu 0,336 birim kadar katkı sağlamaktadır. Burada; beyaz yakalılar açısından iş yerindeki başarı, takdir edilme gibi duyguların daha fazla yaşam doyumuna hizmet ettiğini söylenebilir.

**Tablo 10: Statüye Göre Yaşam Doyumuna İş Doyumu ve İş Yükünün Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Statü	Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	$\beta$	t	$t_\alpha$	F	$F_\alpha$	R	$R^2$
Beyaz yakalılar	Yaşam doyumunu	İçsel iş doyumunu	,360	3,833	,000	28,396	,000	,635	,403
		Dışsal iş doyumunu	,336	3,554	,001				
		İş yükü	,041	,588	,557				
Mavi yakalılar	Yaşam doyumunu	İçsel iş doyumunu	,188	3,520	,000	85,621	,000	,640	,409
		Dışsal iş doyumunu	,479	8,678	,000				
		İş yükü	,058	1,380	,168				

Diğer taraftan, mavi yakalılar açısından bir değerlendirme yapıldığında, beyaz yakalıların aksine yaşam doyumuna göreceli olarak en fazla dışsal iş doyumunu, ardından içsel iş doyumunu katkıda bulunmaktadır. Dışsal iş doyumunda meydana gelen bir birimlik artış, yaşam doyumunu 0,479 birim kadar artırırken; içsel doyumdaki bir birimlik artış yaşam doyumunda 0,188 birim kadar artışa yol açmaktadır. Bu nedenle, mavi yakalılar açısından dışsal iş doyumunun alt boyutları (ücret, terfi, takdir görme gibi) dikkate alınarak bir motivasyon programı geliştirilebilir. Her iki kesim açısından iş yükünün etkisi anlamsızdır. Bununla birlikte  $\beta$  katsayısına bakıldığında ikisinde de sıfıra çok yakın olduğu dikkat çekmektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak araştırma bulguları şu şekilde özetlenebilir. Araştırmaya katılan otomotiv sektöründe çalışanların, içsel doyumunda öne çıkan faktörler; iş güvencesi, yeteneklerini kullanabilme ve işlerinin çeşitliliğidir. Dışsal doyumunu artıran majör faktörler ise, terfi olanağı, takdir görme ve ücrettir. İş yükü düzeyi cinsiyet, medeni durum, eğitim ve statüye göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresine göre farklılık bulgulanmıştır. Bir yıldan daha az zamandır çalışanların iş yükü yoğunluğu algısı, bir yıldan daha uzun süredir çalışanlara göre düşüktür. Bunun nedeni işe yeni alınanların deneme süresinden geçirilmeleri ve iş devamlılığını sağlamak istemeleri olabilir.

Teorik olarak beklentimiz, iş yükü yoğunluğunun içsel ve dışsal iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisinin negatif olması yönündeydi. Ancak pozitif yönde bir etki bulguları. Bunun olası nedenleri şunlar olabilir: İş yükü yoğunluğunun örgütte bir karşılığı olabilir (gelir artışı, terfi olanağı,

takdir edilme, ödüllendirilme, bireysel gelişim gibi). İşgörenler, kendilerini işlerinde mutlu ve doyumlu göstermek yönünde bir algı yaratmak isteyebilir. Yüksek düzeyde yararlılık algısı, iş yükü yoğunluğunu tolere edebilir. Nitekim yapılan bir araştırmada (Cole, vd., 2004), katılımcıların müşteri üzerinde pozitif değişim yaratabileceklerini ve işlerine anlamlı bir katkı sağlayacaklarını hissettiklerinde işlerinden doyum sağladıkları ve iş yükü düzeyini önemsemedikleri görülmüştür.

Bize göre esas neden, ülkedeki işsizlik ve özel sektörde iş güvencesinin olmamasıdır. Türkiye’de Haziran 2013 verilerine göre 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı, %17,1dir (TÜİK). Türkiye’de çeşitli faaliyet alanlarında uğraş veren imalat sektöründe yapılan araştırma sonucu da (Burke, 2009) iş yoğunluğu düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığını ortaya koymaktadır. Çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada da (Keser, 2006) iş yükü oldukça yüksek çıkmasına rağmen iş doyumunu çok fazla düşük çıkmamıştır.

Kötünün iyisi genellikle şükür hissi verir. Davis’e göre (1982) iş doyumunun bir özelliği de toplumsal koşullardan etkilenmesidir. Genellikle çalışanlar kendi iş koşullarını toplum koşullarıyla karşılaştırırlar. Eğer iş koşulları vasat, toplum koşulları kötü ise, bu durum doyumlarını yükseltme eğilimindedir. Bunun nedeni kendilerini oransal olarak iyi/şanslı addetmeleridir. Dolayısıyla binlerce işsiz olduğu, iş güvencesinin olmadığı koşullarda kişi, kendini doyumlu hissedebilir. İş yükü algısı yoğun olsa da kişi kendini bir işi olduğu için işinde ve yaşamında iyi hissedebilir. Yaşam doyumunu, iş dışı yaşamla da ilgilidir kuşkusuz. Ancak işsizlik, bir gelirden mahrumiyeti beraberinde getirdiği gibi, toplumsal itibarı da götürebilmektedir. Hatta tüm ailenin kâbusu haline gelebilmektedir. ‘İşsiz oğlana kimse kızını vermez’, ‘evin geçimini erkek sağlar’ gibi toplumsal öğretilerin yanı sıra, kadınların da çalışma hayatına katılma arzusundaki artış, “iş sahibi olmayı” yüküne bakılmaksızın doyum aracı haline getirebilir.

İş yükü yoğunluğunun iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu etkilediği bulgusu araştırmanın yapıldığı firmaların insan kaynakları yöneticileriyle paylaşılmış olup, yukarıda belirttiğimiz görüşleri destekleyen yorumlarda bulunmuşlardır. Bu yorumlarda üç husus ileri sürülmektedir. Birincisi, Aksaray ili coğrafi olarak İç Anadolu bölgesinde, otomotiv sektörünün yoğun olarak faaliyet gösterdiği Marmara bölgesine oldukça uzak bir konumda yer almaktadır. Sektörde yer alan özellikle mavi yakalı çalışanların iş alternatiflerinin bir hayli kısıtlı olmasından ötürü iş yükü yoğunluğunun iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisi olumlu çıkmış olabilir.

İkinci olarak, otomotiv sektörü global krizlerden olumsuz olarak etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Öyle ki, döviz kurunda yaşanan en

ufak bir artış, aracın satış fiyatını artırmakta, bu da satışları olumsuz olarak etkilemektedir. Böyle bir durumda, azalan kapasite ile birlikte mavi yakalı çalışanların işlerine son verildiği sıklıkla yaşanmaktadır. Bunun bir örneği olarak, anketin uygulandığı bir firmada, son 10 yıl içinde şirket sürekli küçülmekte ve iş kaybetmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanlar yoğun bir iş temposundan daha hafif bir iş temposuna düşmüştür. Çalışan bunu işi kaybetme anlamında bir tehdit olarak görmektedir. Son yıllarda işlerin azalmasından dolayı, çalışanın pek çok çalışan işini kaybetmiştir. Çalışan sayısının 3/1 oranında azalması çok büyük bir kayıptır ve çalışan bunun bir gün kendisinin başına geleceğini düşünür.

Üçüncüsü, kıdem yılı ile birlikte çalışanın maliyeti yükselmekte, ciro artmadığı için de işçilik – ciro oranı çok yüksek çıkmaktadır. Çalışanlar da bunun bilincindedir. Dolayısıyla işler artarsa hem çalışan kendini güvende hisseder hem de işe bağlı olarak yeni kişiler alınacağı için maliyet düşer. Bu durumda maliyeti yüksek çalışan kendini tehdit altında hissetmez.

Sonuç olarak, araştırmanın yapıldığı otomotiv işletmelerinde iş yükü yoğunluğu iş ve yaşam doyumunu negatif değil pozitif yönde etkilemektedir. Bunun en önemli nedeni çalışanların, iş yükü artışını, işten çıkarılma riskini azaltan bir unsur olarak algılamalarıdır. İş yükü yoğunluğu bir nevi, iş garantisi (işin sürekliliği) anlamına gelmektedir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda nitel yöntemler denenerek daha açıklayıcı- nedensel bulgular ortaya konabilir. İş güvencesinin olduğu kamu kurumlarında farklı sonuçlar elde edilebilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Alpar, Reha. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (3.baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar, Reha. (2012). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik* (2.baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aşan, Öznur ve Erenler, Esra (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı: 2, ss:203-214.
- Alanyalı, L.K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (uygulamalı bir araştırma). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akgündüz, Yılmaz (2013). “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi” *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), ss:180-196.

- Başaran, İ. E. (1985). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. Ve Tekin Acar, F. (2009). Work Hours, Work İntensity, Satisfactions and Psychological Well-Being Among Turkish Manufacturing Managers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, ss:12-30.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (4.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cole, D., Panchanadeswaran, S. Ve Daining, C. (2004). "Predictors of Job satisfaction of Licensed Social Workers: Perceived Efficacy as a Mediator of the Relationship Between Workload and Job Satisfaction", *Journal of Social Service Research*, 31(1), ss:1-12.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (Birinci baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Davis, K. (1982) *İşletmede insan davranışı* (Çev. K. Tosun), İstanbul Üniversitesi Yayın No:3028. İstanbul.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*. 13(4), 441-459.
- 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.
- DİSK-AR (2013). İşsizlik verilerini değerlendirme ön raporu. 20.09.2013 tarihinde <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1562> adresinden alınmıştır.
- Duru, H. A., Ermiş, A., Akay D. ve Kurt, M. (2005). Bilgisayar sektöründe öznel bir yöntemle (NASA-TLX) zihinsel iş yükünün ölçülmesi. *Teknoloji*, 8 (2), 173-180.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38 (4), 1038-1083.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Greenberg Jerald ve Baron, Robert A. (2005). *Behavior In Organization*, Eighth Edition, Prentice Hall International, New Jersey, USA
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.



- Ilies, R., Dimotakis, N. ve De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63, 407-436.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikler*. Ankara: Asil
- Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Keser, Aşkın (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:4, ss:77-95.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Keser, A. (2007). “İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin”, Solmuş, T (Edt.) *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları, ss.223-237.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Love, K. M., Tatman, A. W. ve Chapman, B. P. (2010). Role stres, interrole conflict, and job satisfaction among university employees: the creation and test of a model. *Journal of Employment Counseling*, 47, 30-37.
- Nakip, Mahir (2003). *Pazarlama Araştırması*, Ankara: Seçkin
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (1), 39-51.
- Öğrücü Ildız, Gülce (2009). İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2003) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi, ss: 695-710.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001) Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayın No:11. Eskişehir.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2012) Örgütsel Davranış- Organizational Behavior, (Çev. Edt. İnci Erdem), 14. Basımdan Çeviri, Nobel.

- Shahzad, K., Mumtaz, H., Hayat, K. ve Khan, M. A. (2010). Faculty workload, compensation management and academic quality in higher education of Pakistan: Mediating role of job satisfaction. *European Journal of Economics, Finance and Administ. Sciences*, 27, 111-119.
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 356-367.
- Şeker, B. D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Near, J.P., Rice, R.W. ve Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 248-264.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turhan, U. (2001). Hava Trafik Kontrolörlerinin Performansında İş Yükünün Etkileri ve Hava Trafik Kontrolörleri üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ss:121.
- TÜİK (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. *Haber Bültenleri*, 13590, 20.09.2013 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13590> adresinden alınmıştır.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 132-143.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Ünal S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyum. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyum: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1-18.