

## **İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**

**Arş. Gör. Dr. Bora YENİHAN**

Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
borayenihan@sakarya.edu.tr

**Arş. Gör. Mert ÖNER**

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
moner@sakarya.edu.tr

**Arş. Gör. Bayram BALCI**

Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
byrmbc@gmail.com

### **Özet**

Yerli ve yabancı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında birbirilerini etkileme gücüne sahip bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri de hem iş doyumu hem de yaşam doyumu üzerinde çeşitli etkilere sahiptirler. Bu çalışmada iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ampirik bir çalışmayla açıklanmaya çalışılmış ve Sakarya'daki AVM'lerin çalışanlarının demografik özellikleri ile bu kavramlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. AVM çalışanlarının iş doyum düzeylerini ve yaşam doyum seviyelerini ölçmeye yönelik ölçekler uygulanmış ve sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve orta dereceli bir ilişki tespit edilmiş, ayrıca çalışanların cinsiyet farklılıkları ile iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumu seviyeleri arasında bir ilişki olmadığı belirlenirken, diğer demografik özelliklerin iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum seviyeleri ile ilişkisi ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Demografik Özellikler, AVM Çalışanları*

### **The Relationship of Job Satisfaction and Life Satisfaction Between The Demographic Features: Research on Employees of the Shopping Center in Sakarya**

#### **Abstract**

Studies conducted by local and foreign researchers, between job satisfaction and life satisfaction reveals that a relationship has the power to affect each other. In addition, demographic characteristics of workers have various effects on both life satisfaction

and job satisfaction . In this study, the relationship between job satisfaction and life satisfaction were explained through an empirical study, and the demographic characteristics of employees shopping center in Sakarya have been investigated the relationship between those concepts. Scales to measure their level of job satisfaction and life satisfaction levels of employees mall applied and the results were analyzed with SPSS. It has been demonstrated the relationship between other demographic characteristics and job satisfaction levels and also life satisfaction levels.

**Key Words:** *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic Features, Employees of the Shopping Center*

**Jel Classification:** *J10, J11, M12*

## **GİRİŞ**

Çalışanların işlerinden ve iş yerlerinden kaynaklı olarak çeşitli faktörlerin etkisi altında geliştirdikleri tutum ve algıları ortaya koymayı amaçlayan iş doyumunu kavramı sadece çalışanların işleri ve işyerleri ile ilgili duygu, davranış ve tutumları değil, aynı zamanda tüm yaşamlarına etki eden duygu ve davranış biçimlerini de etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında yaşam doyumunu kavramı önem kazanmakta, çalışan mutluluğunun sağlanması noktasında göz ardı edilemeyecek bir konuma gelmektedir.

Son yıllarda hızla artış gösteren AVM'lerin (alış-veriş merkezleri) sayısı sosyal hayatı etkilediği gibi bu AVM'lerde çalışanları da etkilemekte ve her geçen gün AVM'lerdeki çalışan sayısı artmaktadır. Özellikle yerli literatür incelendiğinde AVM çalışanlarının yaşam doyumunu ve iş doyumunu konu edinen çalışmaların bulunmadığı görülmektedir. Bu çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları ele alınarak, literatüre bağlı şekilde açıklanmaya çalışıldıktan sonra aralarındaki ilişkiye değinilecek ve daha sonra bu kavramların Sakarya'daki AVM çalışanları üzerindeki etkileri incelenerek, "Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ile yaşam doyumunu seviyeleri arasında bir ilişki var mıdır?" sorusunun cevap aranacaktır.

### **1. İş Doyumu**

İş doyumunu genel olarak, bir çalışanın yapmakta olduğu işten duyduğu mutluluğu ifade etmektedir (Eğinli, 2009: 36). Locke (1976: 1299) iş doyumunu, "*kişilerin mesleklerinde kendilerini memnun eden olumlu duygular*" şeklinde tanımlamaktadır. Locke ve Henne (1986: 4) birlikte yaptıkları çalışmada, iş doyumunu için "*çalışanların işin kendisiyle beraber, işe yönelik yaşadıkları deneyim ve duygusal durumlar*"ın da iş doyumunu ortaya çıkaran etkenler olduğunu belirtmişlerdir. Spector (1996: 7-9) ise iş doyumunu "*basit bir tanımla işgörenlerin işlerinden hoşnutluk duymalarıdır*" şeklinde tanımlamaktadır.

Miner (1992: 117) iş doyumunu tanımlarken, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri hoşnutluk durumunun yanında iş doyumunun, iş ve işyerleri hakkında da bilgi veren değişkenlerden biri olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik olarak hissettikleri ve geliştirdikleri duygusal tutumları ifade etmektedir. Bu açıdan iki yönlü bir kavram olan iş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları olumlu duyguları yansıtabileceği gibi işlerinden duydukları olumsuz duyguları da "iş doyumsuzluğu" olarak yansıtabilmektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Luthans (1995: 4) yaptığı çalışmada iş doyumunu veya doyumsuzluğunu belirleyen üç özelliğe vurgu yapmaktadır. Öncelikli olarak iş doyumunun duygusal özelliğinden bahseden Luthans daha sonra işin özellikleri ile işgörenlerin isteklerinin uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir. Son olarak Luthans, iş doyumunu belirleyen çalışma koşulları, yönetim, iş arkadaşları, ücret gibi çeşitli değişkenlerin varlığından bahseder.

İş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde bu faktörlerin kendi içlerinde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ayrı ayrı ele alındıkları görülmektedir (Lam, 1995: 74). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler eğitim seviyesi, kişilik, cinsiyet, yaş, statü, kıdem, medeni durum vb. şeklinde sıralanmaktadır (Tunacan ve Çetin, 2009: 158). Örgütsel faktörler ise, yönetim şekli, işyeri ve işyerinin fiziksel koşulları, ücret, çalışma arkadaşları vb. şeklinde belirtilmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014: 561).

## 2. Yaşam Doyumu

Judge ve arkadaşları (1998: 25-26) iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak yaptıkları çalışmalarında yaşam doyumunun da, iş doyumuna benzer şekilde duygusal altyapılı bir algı olduğunu belirtmişlerdir. Yaşam doyumunun tanımı için literatürde bir bütünlük olmamakla birlikte Veenhoven (1996: 14) yaşam doyumunu "*insanların kendi hayatlarını ve yaşam biçimlerini değerlendirirken pozitif ve olumlu bir yaklaşım sergilemeleridir*" biçiminde tanımlamıştır. Zhao ve arkadaşları (2011: 50) yaşanan olumsuz durumların insanların ve bu olumsuzluklar neticesinde ortaya çıkan negatif hislerin yaşam doyumunu azaltacağını belirtmişlerdir.

Keser (2005: 80), yaşam doyumunun literatürde farklı araştırmacılar tarafından basit şekilde tanımlanmasına rağmen aslında anlaşılması zor bir kavram olduğunu belirtmektedir. Yaşam doyumunun anlaşılması, kavramı etkileyen unsurların anlaşılabilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu unsurlar (Keser, 2005: 80):

- Olumlu kişisel kimlik,
- Kişinin günlük hayatından mutluluk hissi duyması,
- Kişinin amaçlarına ulaşması konusunda yakaladığı uyum,
- Hayatı anlamlı bulmak,
- Fiziki olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Sosyal ilişkiler,
- Ekonomik güvencedir.

Hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun duygusal temellere dayanan, insanların yaşamlarının farklı alanlarında geliştirdikleri fakat birbirini etkileme gücüne sahip tutumlar olması iki kavramın birbiri ile ilişkili olarak araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

İki kavramın birbirini etkileme gücünü ortaya çıkarmak için birbirinden bağımsız olarak yapılan çalışmalar üç farklı yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bunlar (Çevik ve Korkmaz, 2014: 132):

1. Saçılma etkisi: İş doyumundaki artış, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler ve arttırır.
2. Giderme etkisi: İş doyumundaki azalma, yaşam doyumunu negatif yönde etkiler ve azaltır.
3. Bölünme Etkisi: İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır.

### **3. Literatürün İncelemesi**

Dünya'da ve ülkemizde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak birbirinden farklı sonuçları ortaya koyan birçok çalışma yapılmıştır.

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışma Braysfield ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Braysfield ve arkadaşları tarafından uzun süreli olarak yapılan çalışmanın sonuçları iş doyumunun insanların yaşamlarının farklı yönlerini ve genel anlamda da yaşam doyumlarını etkilediğini ortaya koymuştur (Chacko, 1983: 165). Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978) yaptıkları araştırmalarda iş doyumunun yaşam doyumunu etkileme gücüne sahip olduğunu belirtmektedirler, Orpen (1978) ise bu ilişkinin tersi bir süreç izlediğini belirterek yaşam doyumunun iş doyumunu etkileme gücüne sahip olduğunu savunmaktadır (Uyguç ve Diğ., 1998: 194). Chacko (1983: 168) yaptığı araştırmada ise iş ile ilgili olarak ortaya çıkan tutum ve algıların yaşam doyumunu etkilediğini belirtmiştir.

Uyguç ve arkadaşları (1998: 201-202) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları dünya genelinde yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Çalışma sonuçlarına göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki her kişi için farklı olabilmektedir. Ayrıca sonuçlar iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye göre farklılaşmaktadır. Aşan ve Erenler (2008: 213-214) tarafından yapılan çalışma iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarırken, cinsiyetin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi etkilemediği görülmüştür. Keser'in (2005: 91-93) otomotiv sektörü üzerine yaptığı araştırmada, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çevik ve Korkmaz'ın (2014: 138) yapmış oldukları araştırma, yaşam doyumunun daha çok kişisel ve demografik özelliklerden etkilendiğini ortaya koyarken, iş doyum düzeylerinin ise bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında nedensel bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Buna göre, iş doyumunun artması çalışanların yaşam doyum düzeylerini arttırmaktadır. Yiğit ve arkadaşlarının (2011: 14-15) emniyet mensupları üzerine yaptıkları araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, çalışanların iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. İş doyumunu düzeyleri artan çalışanların yaşam doyum seviyelerinin de arttığı belirtilmiştir.

#### **4. Materyal ve Yöntem**

Çalışma başlamadan, yerli ve yabancı literatür incelenerek, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları araştırılmıştır. Yapılan literatür taramasında AVM çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri ile yaşam doyumunu seviyeleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların olmadığı görülmüştür. Daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkiler literatür ve bu konuda daha önce yapılmış çalışmalar aracılığı ile açıklanmaya çalışılarak Sakarya ilindeki AVM çalışanları üzerine ampirik bir uygulama yapılmıştır.

Araştırmanın uygulama bölümünde evren belirlenmeye çalışılarak örneklem seçimi yapılmak istenmiştir. Bu çerçevede Sakarya'da kurulu bulunan AVM'lerde çalışanlarla bağlantıya geçilmiş, ayrıca AVM yönetimlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak AVM yöneticileri ile yapılan görüşmeler yetersiz kayıtlar nedeniyle evrenin belirlenmesi konusunda sağlıklı sonuçlar vermemiştir.

Evrenin kesin olarak belirlenememesi dolayısıyla veri toplama yöntemi olarak olasılığa dayalı olmayan kartopu örneklem modeli temelli anket tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklem modelinin temelinde, araştırma yapılırken sürekli yeni katılımcılara ulaşılması mantığı bulunmaktadır. Bu yöntemde tanınan ve ulaşılabilen ilk katılımcılarla araştırmaya başlanılmakta

ve onların yardımıyla diğer katılımcılara ulaşmak hedeflenmektedir (Punch, 1998: 113).

Kartopu örneklem modeli ile Sakarya'da kurulu olan üç AVM'nin (Serdivan AVM, ADA Center ve Agora) 242 çalışanına ulaşılmıştır. Ancak evrenin belirlenmesi konusunda kesin bilgilere ulaşılamadığı için cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum vb. gibi demografik bilgiler konusunda eşit şekilde dağılım sağlanamamıştır.

#### **4.1. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Hipotezleri**

Çalışmanın bu bölümünde Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyumu seviyeleri arasındaki ilişki incelenerek, bu kavramların birbirlerini etkileme gücü araştırılacak ve çalışmanın hipotezleri belirlenerek "Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyumu seviyeleri arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna cevap aranacaktır.

Çalışmanın teorik çerçevesinde açıklanmaya çalışılan iş doyumu ve yaşam doyumu kavramları ile bu kavramlara yönelik yapılmış diğer çalışmalar sonucunda araştırmanın ana hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

**H:** Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyumu seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Belirlenen sorular ve ana hipotez sonucunda, çalışmanın alt hipotezleri daha önce bu konuda yapılmış çalışmalar temel alınarak şu şekilde oluşturulmuştur:

**H1:** Sakarya'daki AVM çalışanlarının demografik farklılıkları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

**H2:** Sakarya'daki AVM çalışanlarının demografik farklılıkları ile yaşam doyumu seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Çalışmanın bağımlı değişkenlerini iş doyumu ve yaşam doyumu oluştururken, demografik özellikleri ise bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

#### **4.2. Veri Toplama ve Analiz Tekniği**

Anketlerin bir kısmı yüz yüze yapılırken bir kısmı da bağlantı kurulan AVM çalışanları vasıtası ile yapılmıştır. Toplamda 250 adet anket formu oluşturulmuş, bu anket formlarının 247 tanesinin geri dönüşümü sağlanabilmiştir. Ancak bu 247 anket formunun 5 tanesinin geçerliliği yeterli

görülmemiş ve analizler 242 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Kartopu örnekleme modeli ile anket tekniği kullanılarak elde edilmiş olan veriler “Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22” programı ile çözümlenerek verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anketin birinci bölümünde Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anketin birinci bölümünde, ilk defa 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soruluk bir ölçek şeklinde oluşturulan, 1985 yılında ise Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin” 20 sorudan oluşan kısaltılmış versiyonu uygulanmıştır. 20 soruluk Minnesota İş Tatmin Ölçeği kendi içerisinde iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler 12 sorudan oluşan iç faktörler ve 8 sorudan oluşan dış faktörleri temsil etmektedir. 12 sorudan oluşan ve iç faktörleri temsil eden bölüm, işgörenlerin yapmakta oldukları işlerine yönelik olarak his, duygu ve düşüncelerini ölçmeyi amaçlarken, 8 sorudan oluşan ve dış faktörleri temsil eden bölüm işgörenlerin, işyerleri ile ilgili his, duygu ve düşüncelerini ölçmeyi hedeflemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014:260). 20 soruluk bir ölçek olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği 5'li likert sistemine dayanır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Beni Hiç Tatmin Etmiyor” ve “Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor” arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,936olarak belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünde Sakarya'daki AVM çalışanlarının yaşam doyumunu seviyelerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bunun için Diener ve arkadaşlarının 1985 yılında oluşturduğu ve Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 soruluk “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır (Çivitçi, 2012: 325). Toplamda 5 sorudan oluşan yaşam doyum ölçeği 5'li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,888 olarak belirlenmiştir.

#### **4.3. Bulgular**

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1 de gösterilmiştir. Buna göre çalışmaya katılanların % 58,3'lük bölümü kadın ve % 41,7'lik bölümü erkektir. Katılımcılar yaşlarına göre incelendiğinde birbirine nispeten yakın bir dağılım görülmekle birlikte 21-25 yaş arası katılımcılar % 24,8'lik bir oranla çoğunluğu oluştururken, 41 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılar %10,7'lik oranlarıyla en küçük grubu oluşturmaktadırlar. Medeni durum olarak katılımcılar evli-bekar durumlarına göre eşit bir dağılım göstermekte,

medeni durumu diğer olan katılımcıların oranı ise % 11,6 olarak gerçekleşmektedir. Çocuk sayısı olarak, hiç çocuğu olmayan katılımcılar örneklemin % 49,6'lık bölümü ile çoğunlu oluşturmaktadırlar. Eğitim durumuna göre katılımcıların yarısından fazlası % 56,6 ile lise mezunlarından oluşmaktadır. İş hayatında bulunma süreleri açısından ele alındığında toplam olarak 0-8 yıl arası çalışanların oranı örneklem içinde % 75,6'lık bölümü oluşturmaktadır. Yine katılımcıların AVM'lerde çalışma süreleri açısından toplam olarak 0-8 yıl arasında çalışanların oranı % 91,7 olarak gerçekleşmiştir. Aylık gelir olarak ise katılımcıların % 69'luk bölümünün 1001-3000 TL arasında gelire sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Dem. Özellikler	Seçenekler	Frekans N=392	%
Cinsiyet	Erkek	101	41,7
	Kadın	141	58,3
Yaş	20 ve Altı	39	16,1
	21-25	60	24,8
	26-30	53	21,9
	31-35	28	11,6
	36-40	36	14,9
	41 ve Üzeri	26	10,7
	Medeni Durum	Bekar	107
Evli		107	44,2
Diğer		28	11,6
Çocuk Sayısı	Yok	120	49,6
	1	50	20,7
	2	37	15,3
	3	32	13,2
	4 ve Üzeri	3	1,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	61	25,2
	Lise	137	56,6
	Yüksekokul	23	9,5
	Fakülte	21	8,7
İş Hayatında Kıdem	0 - 2 Yıl	62	25,6
	3 - 5 Yıl	72	29,8
	6 - 8 Yıl	49	20,2
	9 - 11 Yıl	40	16,5
	12 - 14 Yıl	3	1,2
	15 Yıl ve Üzeri	16	6,6
Sektörde Kıdem	0 - 2 Yıl	107	44,2
	3 - 5 Yıl	76	31,4
	6 - 8 Yıl	39	16,1
	9 - 11 Yıl	14	5,8



Aylık Kazanç	12 - 14 Yıl	3	1,2
	15 Yıl ve Üzeri	3	1,2
	1000 TL ve altı	68	28,1
	1001 - 3000 TL	167	69,0
	3001 - 5000 TL	7	2,9

**Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4
İş Tatmini (1)	1,000			
İçsel İş Tatmini (2)	,966**	1,000		
Dışsal İş Tatmini (3)	,909**	,778**	1,000	
Yaşam Tatmini (4)	,450**	,438**	,375**	1,000

\*p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının iş doyumu algıları ile yaşam doyumu algıları arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, çalışmanın ana hipotezi olan “Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyumu seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmektedir. Çalışmanın sonuçları bu açıdan yabancı literatürde yapılan önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Braysfield ve arkadaşları (Chacko, 1983: 165), Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmalar iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve birbirlerini etkileme gücüne sahip olduklarını belirtmektedirler (Uyguç ve Diğ., 1998: 194).

Yabancı literatürdeki çalışmaların yanında ülkemizde yapılan çalışma sonuçları da bu araştırma ile benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Aşan ve Erenler (2008: 213-214), Keser (2005: 91-93), Çevik ve Korkmaz (2014: 138) ile Yiğit ve arkadaşlarının (2011: 14-15) ayrı ayrı sektörlerde ve coğrafi bölgelerde yapmış olduğu çalışmalarda iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçeveden ele alındığında bu çalışmanın sonuçlarının yabancı ve yerli literatürdeki çalışmalarla paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür.

**Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Doyumu Algılarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Yaka	N	X	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Erkek	101	2,780	0,632	-1,431	240	0,154
	Kadın	141	2,904	0,685			

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının cinsiyetleri ve iş doyumu algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p < 0,05$ ). Aşan ve Erenler (2008: 213-214) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmasına rağmen cinsiyet farklılığının iş doyumu üzerine etkisi olmadığını ortaya koyan Aşan ve Erenlerin çalışmasıyla benzer sonuçlar bu araştırmada da elde edilmiştir. Tunacan ve Çetin (2009: 166) tarafından lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada ise cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunduğu, kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yine Eğinli (2009: 35) tarafından yapılan ve özel sektör-kamu sektörü çalışanları arasında karşılaştırma yapılan çalışmada da kadın çalışanların iş doyum algıları erkek çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmesi, coğrafi farklılıklar ve örneklem grubu ile açıklanabileceği gibi aynı bölgede ve aynı sektörlerde farklı örneklem grupları ile yapılacak çalışmalar daha farklı sonuçlar verebilecektir. Diğer demografik özelliklerin iş doyumu üzerindeki etkileri Tablo 4 de gösterilmiştir.

**Tablo 4. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu Algılarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	F	P	Anlamlı Fark
		Toplamı		Ortalaması			
Yaş	Gruplararası	9,055	5	1,811	4,371	0,001*	20 ve altı & 26-30, 31-35
	Gruplariçi	97,783	236	0,414			
	Toplam	106,838	241				
Medeni Durum	Gruplararası	14,134	2	7,067	18,219	0,000*	Bekar & Evli ve Diğer
	Gruplariçi	92,704	239	0,388			
	Toplam	106,838	241				
Eğitim durumu	Gruplararası	19,94	3	6,647	18,204	0,000*	Fakülte & Diğer
	Gruplariçi	86,898	238	0,365			
	Toplam	106,838	241				
İş Hayatında Kıdem	Gruplararası	12,531	5	2,506	6,272	0,000*	3-5 Yıl & 6-8 Yıl, 9-11 Yıl, 15 + Yıl
	Gruplariçi	94,307	236	0,4			
	Toplam	106,838	241				
Aylık Kazanç	Gruplararası	5,974	2	2,987	7,078	0,001*	3001-5000
	Gruplariçi	100,864	239	0,422			

	Toplam	106,838	241				TL & Diğer Gelir Grupları
--	--------	---------	-----	--	--	--	---------------------------

Tablo 4 verileri AVM çalışanlarının demografik değişkenlerine göre iş doyumunu algıları arasındaki, gruplar arası anlamlılık farklarını göstermektedir. Elde edilen verilere göre çalışmaya dahil olan çalışanların iş doyumunu algıları arasında;

- Yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 20 yaş altı çalışanların ( $x=3,16$ ) iş doyumunu algılarının 26-30 yaş ve 31-35 yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu,
- Medeni durumları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, bekar çalışanların ( $x=3,04$ ) iş doyumunu algılarının evli ve diğer medeni duruma sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, fakülte mezunu çalışanların ( $x=3,55$ ) iş doyumunu algılarının diğer eğitim durumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- İş hayatında geçirilen süre bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 3-5 yıl arası çalışanların ( $x=3,14$ ) iş doyumunu algılarının 6-8 yıl, 9-11 yıl ve 15 yıl ve üzeri sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 3001-5000 TL gelire sahip çalışanların ( $x=3,71$ ) iş doyumunu algılarının diğer gelir grubuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

İş doyumunu çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenen bir algıdır. Literatür incelendiğinde bireysel faktörler olarak kabul edilen demografik özelliklerin eğitim seviyesi, kişilik, cinsiyet, yaş, statü, kıdem, medeni durum vb. şekilde sıralandığı görülür (Tunacan ve Çetin, 2009: 158).

Literatürde de belirtildiği üzere, bu çalışmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerinin iş doyumunu düzeylerini etkilediği ortaya konulmuştur. Bu durumdan hareketle, çalışmanın birinci alt hipotezi olan "Sakarya'daki AVM çalışanlarının demografik farklılıkları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

**Tablo 5. Cinsiyete Göre Yaşam Doymu Algılarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Değişken	Yaka	N	X	ss	t	sd	p
Cinsiyet	Erkek	101	2,649	0,743	0,399	239,913	0,69
	Kadın	141	2,604	1,019			

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının cinsiyetleri ve yaşam doymu algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p < 0,05$ ). Katılımcıların iş doymu algıları ile benzer bir şekilde yaşam doymu algıları ile de cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Daha önce atıfta bulunulduğu üzere Aşan ve Erenler (2008: 213-214) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyet ile yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ortaya konulmuştur. Kabasakal ve Baş (2013: 31) tarafından öğretmen adayları üzerinde yapılan araştırmada da cinsiyetin yaşam doymunu etkilemediği ortaya konulmuştur. Yine Yılmaz ve Aslan (2013: 59) tarafından öğretmenlerin yaşam doymunu ölçmeye yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarında cinsiyet ile yaşam doymu arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu açıdan yapılan bu çalışmanın sonuçları cinsiyet ile yaşam doymu arasındaki ilişki bakımından literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Katılımcıların diğer demografik özellikleri ile yaşam doymu arasındaki ilişki Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Demografik Değişkenlere Göre Yaşam Doymu Algılarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	F	P	Anlamlı Fark
		Toplamı		Ortalaması			
Yaş	Gruplararası	10,905	5	2,181	2,707	0,021*	31-35 & 21-25
	Gruplarıçi	190,165	236	0,806			
	Toplam	201,070	241				
Medeni Durum	Gruplararası	5,257	2	2,628	3,208	0,042*	Evli & Diğer
	Gruplarıçi	195,814	239	0,819			
	Toplam	201,070	241				
Eğitim Durumu	Gruplararası	14,671	3	4,89	6,244	0,000*	Fakülte & Diğer
	Gruplarıçi	186,400	238	0,783			
	Toplam	201,070	241				
Aylık Kazanç	Gruplararası	17,891	2	8,946	11,67	0,000*	3001-5000
	Gruplarıçi	183,179	239	0,766			

	Toplam	201,070	241				TL& Diğer Gelir Grupları
--	--------	---------	-----	--	--	--	-----------------------------------

Tablo 6 verileri AVM çalışanlarının demografik değişkenlerine göre yaşam doyumu algıları arasındaki, gruplar arası anlamlılık farklarını göstermektedir. Elde edilen verilere göre çalışmaya dahil olan çalışanların yaşam doyumu algıları arasında;

- Yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Dunnett C testinin sonuçlarına göre, 31-35 yaş arası çalışanların ( $x=2,86$ ) yaşam doyumu algılarının 21-25 ( $x=2,32$ ) yaş grubuna göre daha yüksek olduğu,
- Medeni durumları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Dunnett C testinin sonuçlarına göre, evli çalışanların ( $x=2,75$ ) yaşam doyumu algılarının diğer ( $x=2,28$ ) medeni duruma sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, fakülte mezunu çalışanların ( $x=3,38$ ) yaşam doyumu algılarının diğer eğitim durumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ( $p<0,05$ ). Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 3001-5000 TL gelire sahip çalışanların ( $x=3,82$ ) yaşam doyumu algılarının diğer gelir grubuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Keser (2005: 80) yaptığı çalışmada yaşam doyumunun aslında açıklanması zor bir kavram olduğunu belirterek, yaşam doyumunu etkileyen olumlu kişisel kimlik, sosyal ilişkiler, ekonomik güvence vb. faktörlerden bahsetmiştir.

Literatürde de belirtildiği üzere, bu çalışmada yer alan katılımcıların kişisel özelliklerinin yaşam doyumu seviyelerini etkilediği ortaya konulmuştur. Bu durumdan hareketle, çalışmanın ikinci alt hipotezi olan "Sakarya'daki AVM çalışanlarının demografik farklılıkları ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

## SONUÇ

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, çalışmanın cevap aradığı "Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile yaşam doyumu seviyeleri arasında bir ilişki var mıdır?" sorusu ile karşılaştırıldığında

Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doymu algıları ile yaşam doymu algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu konuda literatürde iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik olarak belirtilen yaklaşımlardan "Saçılma Etkisi" ve "Giderme Etkisi", Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doymu ve yaşam doymu algıları arasındaki ilişkiyi açıklama noktasında geçerli hale gelmiştir demek mümkündür. Saçılma etkisi, iş doymundaki artışın yaşam doymunu da artıracakını belirtirken, giderme etkisi ise iş doymundaki azalmanın yaşam doymunu da azaltacağını belirtmektedir.

Çalışmaya katılan AVM çalışanlarının demografik özellikleri ile iş doymu düzeyleri ve yaşam doymu seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyet farklılıklarının iş doymu düzeyleri ve yaşam doymu seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde iş doymu ile cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar genellikle bu iki değişken arasında bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, yaşam doymu ile cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar çoğunlukla bu iki değişkenin birbirini etkilemediğini göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçları açısından iş doymu ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişki literatürü desteklemezken, yaşam doymu ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişki açısından literatürü destekler niteliktedir. Diğer demografik değişkenlerin ise (yaş, medeni durum, çocuk sayısı vb.) hem iş doymu düzeyleri hem de yaşam doymu seviyeleri üzerinde etkili olduğunu çalışma sonuçları kapsamında söylemek mümkündür.

Yabancı araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmanın sonuçlarının diğer araştırmaların sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978), Orpen (1978) ve Chacko (1983) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş doymu düzeyleri ile yaşam doymu seviyeleri arasında ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yerli araştırmacıların elde ettiği sonuçlarda benzer niteliktedir. Uyguç ve arkadaşları (1998), Aşan ve Erenler (2008), Keser (2005), Çevik ve Korkmaz (2014), Yiğit ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş doymu düzeyleri ile yaşam doymu seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu anlamda çalışmanın sonuçları yerli ve yabancı literatürü destekler niteliktedir.

Genel bir bakış açısıyla, iş doymu ve yaşam doymu yüksek çalışanların hem bireysel performanslarının yüksek olacağı hem de bu durumun organizasyonun performansına olumlu bir şekilde yansıtacağı kabul edilirse, çalışan memnuniyetinin arttırılması organizasyonların başarısında önemli rol

oynayacaktır. Çalışanlarının iş doyum düzeylerini yükseltmek adına kurumların yapacağı çalışmalar ve uygulamaların önem taşıdığını söylemek mümkündür. Bu açıdan ele alındığında Sakarya'daki AVM çalışanlarının iş doyum seviyelerinin ve bununla bağlantılı olarak yaşam doyum düzeylerinin arttırılması, AVM içerisinde yer alan kuruluşlar açısından önemlidir. Çalışmanın ana hipotezinin doğrulanmış olması da bahsedilen bu durumun bir göstergesidir.

## **KAYNAKLAR**

- 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, s. 203-216, Isparta.
- Chacko, Thomas (1983), "Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships", Academy of Management Journal, Vol 26, No 1, s. 163-169.
- Çevik, Nüket ve Korkmaz, Oya (2014), "Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, s. 126-145, Niğde.
- Çivitçi, Asım (2012), "Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, s. 321-336, Adana.
- Eğimli, Ayşen Temel (2009), "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, s. 35-52, Erzurum.
- Ertürk, Emel ve Keçecioglu, Tamer (2012), "Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", Ege Akademik Bakış, Cilt 12, Sayı 1, s. 29-52.
- Judge, Timothy, Locke, Edwin, Durham, Cathy ve Kluger, Abraham (1998), "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations", Journal of Applied Psychology, Vol 83, No 1, s. 17-34.
- Kabasakal, Zekavet ve Baş, Aslı Uz (2013), "Öğretmen Adaylarında Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Problem Çözme Becerileri", Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, s. 27-35.
- Keser, Aşkın (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 4/7, 2005.

- Lam, Simon (1995), "Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study", *International Journal of Quality and Reliability Management*, s. 72-78.
- Locke, Edwin (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", Ed. Dunnette, Marvin, *Hand-Book of Industrial and Organizational Psychology*, s. 1297-1349, USA-Chicago.
- Locke, Edwin ve Henne, Douglas (1986), "Work Motivation Theories", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol 1, s. 1-35, USA.
- Luthans, Fred (1995), "Organizational Behaviour", 7th Edition, McGraw Hill, USA-New York.
- Miner, John (1992), "Industrial/Organizational Psychology", McGraw Hill, USA-New York.
- Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer (2014), "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1, s. 251-281.
- Punch, Keith (1998), "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan.
- Spector, Paul (1996), "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA", John Wiley&Sons Inc.
- Tunacan, Sevil ve Çetin, Canan (2009), "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", *Mersin Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 29, s. 155-172, Mersin.
- Uyguç, Nermin, Arbak, Yasemin, Duygulu, Ethem ve Çıraklar, Nurcan (1998), "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, s. 193-204, İzmir.
- Veenhoven, Ruut (1996), "Developments in Satisfaction Research" *Social Indicators Research*, Vol. 37.
- Yılmaz, Ercan ve Aslan, Hüseyin (2013), "Öğretmenlerin İş Yerlerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, s. 59-69.
- Yiğit, Ruhi, Dilmaç, Bülent ve Deniz, engin (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 3, s. 1-18.
- Yüksel, Hasan ve Yüksel, Mesude (2014), "İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düzeyi arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 32, s. 559-572.
- Zhao, Xinyuan, Qu, Hailin ve Ghiselli, Richard (2011), "Examining the Relationship of Work-Family Conflict to Job and life Satisfaction: A



Case of Hotel Sales Managers”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 30, Iss. 1, s.46-54.