



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:22.05.2020 ✓Accepted/Kabul:11.06.2020

DOI: 10.30794/pausbed.741259

Araştırma Makalesi/ Research Article

Gül, T. (2020). "İşgörenlerin İş, Yaşam Doymumu ve Rekreatif Faaliyete Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algılarının İncelenmesi" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 41, Denizli, s. 530-549.

## İŞGÖRENLERİN İŞ, YAŞAM DOYUMU VE REKREATİF FAALİYETE KATILIMI ETKİLEYEN ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ ALGILARININ İNCELENMESİ\*

Tolga GÜL\*\*

### Özet

Bu çalışmanın amacı insanların fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi olma durumlarına etki eden; iş doymumu, yaşam doymumu ve rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi etmenlerinin işgörenlerin demografik ve mesleki özellikleri bakımından incelenmesidir. Bu çalışma kapsamında demografik ve mesleki özellikleri ile işgörenlerin görüşleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Kuşadası tatil bölgesinde otel çalışanları (11.355 kişi) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni temsil eden 747 anket kullanılmıştır. Araştırma yöntemi olarak nitel yöntem kullanılmış olup model olarak nicel araştırma yöntemlerinden karşılaştırma analizlerinden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış ve anket iş doymumu, yaşam doymumu ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algı ölçeğinden meydana gelmektedir. Araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin işyerinden en önemli beklentisi: yönetimin davranışlarının düzelmesidir. Elde edilen sonuçlar özetlenirse; evli olanların yaşam doyumlarının bekâr olanlar ise iş doyumlarının yüksek olduğu, akraba yanında ikamet eden ya da akrabasının evinde oturan işgörenlerin rekreatif faaliyete katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algılarının düşük olduğu görülmüştür. Günlük yasal çalışma süresinin üzerinde çalışan işgörenlerin, iş ve yaşam doyumları ile çalışma sosyolojisi algılarının da düşük olduğu belirlenmiştir. Son olarak çalıştığı işletmede yıllık izne sahip olmayanların da iş ve yaşam doyumlarının oldukça düşük olduğu, 1-5 gün izne sahip olanların ise çalışma sosyolojisi algılarının düşük olduğu gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Çalışma sosyolojisi, Rekreatif faaliyet, Yaşam doymumu, İş doymumu.*

## ANALYSIS OF WORK SOCIOLOGY PERCEPTIONS AFFECTING EMPLOYEES' PARTICIPATION IN RECREATIONAL ACTIVITIES AND JOB SATISFACTION, LIFE SATISFACTION

### Abstract

Job satisfaction, life satisfaction and participation in recreation activities are the most crucial motivation factors that affect human well-being. This study aims to examine the differences between the demographic and professional characteristics of the employees working in hotel businesses and the factors of work sociology affecting participation in work, life satisfaction and recreational activity. In this context, 11.355 people estimated to work in the holiday region of Kuşadası constitute the universe of the research. The analysis was made on 747 questionnaires that are thought to represent the universe. A qualitative method was used as a research method. The difference analysis, which is one of the quantitative research methods, was used as a model. Questionnaire method was used as a data collection tool. The questionnaire consists of job satisfaction, life satisfaction, and the sociology of work perception scale that affects participation in recreational activities. Significant findings from the study; the expectations of the employees are the improvement of the management's behavior. It has been observed that the life satisfaction of the married people and the job satisfaction of the singles are high. It has been determined that the

\*Bu çalışma "İşgörenlerde İş ve Yaşam Doymumu İlişkisi: Çalışma Sosyolojisi Bağlamında Bir Araştırma (Konaklama işletmeleri üzerine, Kuşadası örneği)" (2016) adlı tez çalışmasından üretilmiştir.

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, ANTALYA.  
e-posta: tolga.gul@alanya.edu.tr, (orcid.org/0000-0002-5218-082X)

perception of working sociology affecting the participation of employees living in the relative's home in recreational activity is low. Employees working over the legal working hours were found to have low perception of work and life satisfaction and sociology of work. It is observed that those who do not have an annual vacation in their workplace have a low job and life satisfaction and those who have a 1-5 day off have low perception of working sociology.

**Keywords:** *Sociology of work, Recreative activity, Life satisfaction, Job satisfaction.*

## 1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile işveren ve işgören ilişkilerindeki yaşanan değişim, işin doğasının da değişmesine sebep olmuştur. Yaşanan değişimler neticesinde çalışma, hizmet ve mal üretmek üzere yapılan çabalar bütünü olmaktan çıkarak, istihdam ilişkileri, işçiler ve işverenler arasındaki dinamik, sosyal, ekonomik, psikolojik ve politik ilişkilerin bütünü haline dönüşmüştür (Kalleberg, 2009). Bu bakımdan M.Ö 535-475'te yaşamış İyonya'lı filozof Herakleitos'un "*Değişmeyen Tek Şey, Değişimin Kendisidir*" sözü, 2500 yıldan beri geçerliliğini halen korumaktadır. Tüm dünyada üretimi gerçekleştiren işgörenlerin durumu, sermaye sahipleri, siyasetçiler, üst düzey yöneticiler ve akademisyenler tarafından çok dikkate alınan önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir. İşveren ile işgören arasındaki ilişkisinin geçirdiği evrim, ekonomik konuların dışında, işçilerin çalışma ile ilgili stres faktörlerini, boş zamanını, maruz kaldığı baskıyı ve bunlarla başa çıkma konularını inceler hale gelmiştir (Tausig, 2013). Bu bakımdan sosyologlar uzun zamandır işgörenlerin çalıştığı koşulları, yapılan işin türünü, hem bu koşulları yaratan hem de onlardan kaynaklanan sosyal ilişkileri araştırmaktadırlar. Yaşanan tüm bu durumlardan ötürü çalışma, sosyoloji biliminin ana problemi olmuştur. Bu durumu doğrulayan bir örnek ise Emile Durkheim, Karl Marx ve Max Weber gibi klasik sosyologların en temel araştırma alanı; çalışma sosyolojisi olmuştur. Çünkü 20. yüzyıl üretim anlayışı içerisinde gerekli şekilde fiziksel, zihinsel ve sosyal doygunluğa ihtiyaç duyan ve üretimin bir parçası olarak çalışan işgörenlerin hangi işi yaparken memnun oldukları veya memnun olmadıkları oldukça önemli bir hal almıştır. Sonuç olarak iş ve istihdam ilişkilerindeki değişiklikler sayesinde sosyal yaşamın dinamiklerinin çoğunu anlamak için işe, işçilere ve işyerine odaklanmak gerekliliği önemli hale gelmiştir. Ayrıca işgörenlerin, mal veya hizmet üretimindeki önemini fark edilmesi, emek faktörünün işletmelerin en temel sermayesi olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Kalleberg, 2009). Ülkelerin turizmde iyi ve sürdürülebilir gelirler elde edebilmesi için işgörenlerin yalnızca iş doyum düzeylerinin değil, aynı zamanda yaşam kaliteleri için iş dışı zamanlarını da ne kadar kaliteli geçirdikleri araştırılmalıdır. Bu bağlamda çalışma sosyolojisi; işgörenlerin iş dışı zamanlarında yaptığı boş zaman aktiviteleri ve sosyal faaliyetleri ile ailesi, yakın arabaları ve arkadaş grupları ve bunlara bağlı olarak çalışma hayatında meydana gelen değişim ve gelişmeleri incelemektedir. Bütün bu ilişkiler işgörenin çalışma hayatını yakından ilgilendiren faktörleri beraberinde getirmekte ve elde edilen fayda ise işgörenlerin performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. İş içi ve iş dışı yaşanan olumsuzluklar işgörenin iş ve yaşam doyumunu, işletme aleyhine ya da lehine etkilemektedir (Ören, 2013: 22). Sonuç olarak vahşi rekabet savaşlarının yaşandığı 21. yüzyılın birinci çeyreğinde, konaklama işletmeleri sundukları hizmetin kalitesini artırmaya çalışırken, diğer yandan sadık müşteriler kazanmak için önemli halkla ilişkiler çalışmaları, sosyal sorumluluk projeleri ve benzeri faaliyetler yürütmektedirler. Müşteri ile konaklama işletmesi arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, yeni müşterilerin kazanılması ve bu müşterilerle kurulan ilişkinin sürdürülebilir olması ancak sunulan hizmet kalitesinin belli bir standartta tutulması ile mümkün olabilir (Temizel ve Garda, 2017: 162).

Emek yoğun bir sektör olan konaklama işletmeciliğinde işgörenlerin hizmet kalitesine olan katkılarının önemli olduğu, bunu sağlamak üzere işgörenlerin işinden yaşamından ne kadar doyum elde ettiği ayrıca işgörenlerin kendi boş zamanlarını değerlendirmelerinde çalışma sosyolojisi faktörlerin ne kadar etkili olduğunu belirlemek oldukça önemlidir. Bu kapsamda alanyazında yapılan konaklama işletmesi çalışanlarının iş ve yaşam doyumları konulu yerli alanyazında çalışmaların (Sürücü, 2016; Gökaya ve Türker, 2018; Uçkun vd., 2004; Akgündüz, 2013; Yılmaz vd., 2010; Şener ve Ballı, 2019) hem sınırlı olduğu ancak işgörelere rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi faktörleri yönünden araştırmanın yapılmadığı gözlenmiştir. Bu yönüyle çalışma sosyolojisi faktörleri üzerinden işgörenlerin hem iş ve yaşam doyumları hem de rekreatif faaliyetlere katılımını inceleyen bir çalışma olarak, özgün bir çalışma olması hedeflenmektedir.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri izlenmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Kullanılan anket üç ayrı ölçekten ve katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini soran sorulardan meydana gelmektedir. Kuşadası ilçesinde insanların boş zamanlarını değerlendirmek üzere faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerdeki iş doyum, yaşam doyum ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi faktör algılarını belirlemek ve ortaya konan işgören algılarının demografik ve mesleki değişkenler bakımından farklılıkları karşılaştırma testine tabi tutularak belirlenmeye çalışılmıştır. İşgörenlerin görüşleri arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik olarak öncelikle verilere güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve verilerin güvenilirlik düzeylerinin Akgül ve Çevik, (2003: 430) ve Ural ve Kılıç, (2006: 290)'ın çalışmalarında belirttiği referans değerine göre ( $\alpha > 0,600$ ) ise verilerin güvenilir olduğu tespit söylenebilir. Gruplar arasındaki karşılaştırma analizine karar vermek üzere veriler, normallik testine tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgulara göre verilerin non-parametrik olduğu belirlenmiştir. Tüm bu tespitler neticesinde iki değişkenli değerlendirmelerde Man Withney U testi, en az üç değişkenli karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ayrıca karşılaştırılan gruplar arasında, hangilerinin birbiri ile farklılaştığını bulmak üzere LCD testinden yararlanılmıştır. Özet olarak bu çalışma Kuşadası'nda faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş doyum, yaşam doyum ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi faktör algılarını belirmesi demografik ve mesleki değişkenler arasındaki farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu bakımdan otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş, yaşam doyum ve rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi faktörleri bakımından algılarının incelenmesi oldukça önemlidir.

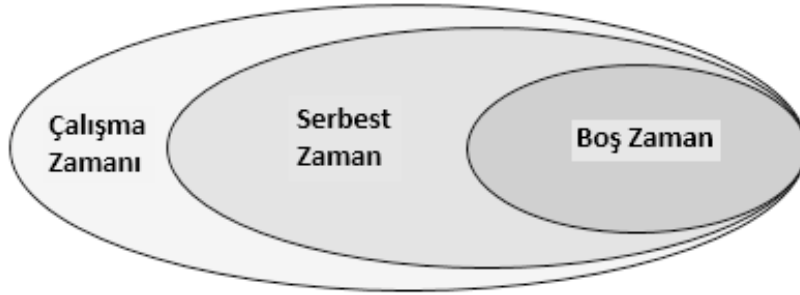
## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Aydınlanma çağı ile başlayan sanayi devrimi, insanlara iyi bir yaşam sağlama düşüncesi ile maddi gelirin yüksek olduğu rahat, varlıklı ve refah düzeyi yüksek ülkelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ancak refah devletinin ortaya koymuş olduğu bu argümanlar, 1980'lerin ortalarında maddi zenginliğin mutluluk satın alamayacağı, elde edilen sosyal göstergeler ile birlikte ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda 20. yüzyılın sonlarına doğru entelektüeller, insanların sahip oldukları zenginliğe rağmen yaşamlarından doyum elde edip etmediklerini araştırmış, yaşam memnuniyetinin doğru bir tanımını bulmaya çalışmak üzere Yaşam Kalitesi (Quality of Life) kavramını ortaya çıkarmışlardır. Böylece yaşam doyumunu ekonomik refah, varlık ve memnuniyet kriterlerinin yerini almıştır. Yapılan tartışmalar ve araştırmalar, yaşam doyumunun maddi tatminden daha fazla anlamlar içerdiğini göstermiştir (Prasoon ve Chaturvedi, 2016: 25). Genel bir kavram olarak yaşam doyumunu, bireyin yaşamına karşı olumlu bir tutum sergilemesi anlamına gelir. Bu durumda yaşam doyumunu insanlığın yaygın hedefi olmalıdır (Haybron, 2007: 2). Ekonomik bakımdan her ne kadar yaşam doyumunu, bireylerin refah düzeyini artırma çabası ile gösterdiği kişisel bir faydayı temsil etse de yaşam doyumunda ekonomik ölçütlerin dışında öznel ölçütlerin gerçek mutluluğu yakalamak için değerlendirilmesi daha önemlidir (Thieme ve Dittrich, 2015). Kavramsal olarak ilk *Yaşam Doyumu* tanımı Neugarten (1961) tarafından yapılmıştır. Bireylerin, hayata karşı hem objektif hem de sübjektif olarak göstermiş oldukları toplumsal tepkileri, bireysel tutumları ve çalışma zamanı dışındaki duygusal tepkileri "*Yaşam Doyumu*"dur (Keser, 2005: 80). Şimşek, (2011)'e göre yaşam doyumunu, bireylerin sosyal hayat içerisinde yaşanan olumlu duyguların algılanmasıdır.

İş doyumunu tanımlamak için öncelikle "iş" kavramını tanımlamak gerekmektedir. İş sözlük anlamı olarak: bir amaca yönelik çabalar bütünüdür. Gerçek piyasa koşullarına göre iş; kişinin bir bedel karşılığında mal ve hizmet üretmeye yönelik faaliyetlerin bütünü olarak açıklanmaktadır. Elde bulunan tüm açıklamalar, işin temel doğasının gelir elde etmek için bir başvuru bir araç olarak tanımlar (Eichler ve Matthews, 2004: 1). Ancak iş, bunun dışında başka anlamlar da taşımaktadır. Beşeri bir varlık olarak insan, hayatındaki diğer sosyal etkinliklere kıyasla iş hayatına daha fazla zaman ayırmaktadır. Bu durum, işin bir başka boyutunun olduğunu da ortaya koymaktadır. Maddi gelirin dışında bireylerin işlerinden ne düzeyde doyum elde ettiği, işinden ne kadar mutlu olduğu, rahat veya memnun olduğu bu durumda önem kazanmaktadır. Bu yönüyle bireyler için mutlu ve acı duyulan hedonist bir olgu olarak iş, bireyin beklentileri, arzuları ve gereksinimleri doğrultusunda ortaya çıkan haz olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda işten doyum elde etmek mal veya hizmet üretiminin gerçekleşmesi düşünüldüğünde hem birey için hem de işletmeler ve organizasyonlar için önemli bir olgudur (Ali, 2016: 100). Çünkü iş doyumunun bireylerin güdülenmesinde ve işe yönelik davranışlar üzerinde doğrudan etkisi olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Çivilidağ, 2010: 51). İş doyumunu, tıp, psikoloji, sosyoloji ve yönetim gibi çeşitli disiplinlerde geniş çapta incelenmiş ve tartışılmıştır (Ma, Samuels ve Alexander, 2003: 294). Ancak iş doyumunu kavramının tanımı kişiden kişiye ve

zamanda zamana değiştiği görülmüştür. Bu kapsamda en sade biçimiyle iş doyumu bir işgörenin işe ilişkin duyguları olarak tanımlanan memnuniyet, denetim, koşullar, ücret, fırsatlar ve yönetimin tutumu gibi unsurları içeren bir algıdır (McNeese-Smith, 1997: 47). Meier ve Spector (2015: 1)'e göre iş doyumu bir kişinin, yaptığı işi olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesidir. Harrison, Newman ve Roth, (2006) göre iş doyumu, bir çalışanın iş veya iş deneyiminden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durumunu ifade eden bir algıdır. Chin ve Rowley, (2018) iş doyumunu iş yapısı, yönetim kalitesi ve sosyal ilişkiler ve işyerindeki sosyal destek düzeyi gibi farklı kaynaklardan olumlu durum olarak tanımlamıştır. İş doyumu, işgörenlerin işine yönelik bir davranışlarının tümünü yansıtır. Bu nedenle duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimleri içerir. Sonuç olarak iş doyumu, alanyazında geniş çapta incelenmiş ve ağırlıklı olarak performans, üretken çalışma davranışı, ciro ve çalışan sağlığı gibi birçok faktörle ilgilidir (Meier ve Spector, 2015: 10)

Çalışma, insanlığın hayatta kalabilmek üzere yaptığı merkezi bir faaliyet olması ve ayrıca insanlık için temel bir kimlik kaynağıdır. Ama diğer taraftan da insan hayatı için şiddetli bir sıkıntı kaynağıdır. Çalışma, doğası gereği sosyal çevre, aile, zaman ve ücret dâhil olmak üzere işi iç ve dış koşullarından etkilenerek; insan hayatında sosyal ve psikolojik sonuçlar meydana getirmektedir. Bu durumu açıklamak üzere araştırmacılar tarafından ortaya konan çalışma sosyolojisi olgusunu açıklamak gerekmektedir. Çalışma sosyolojisinin genel çevresi belirlenirken Savcı (1999)'nın yapmış olduğu "zaman sınır çalışması" çok açıklayıcı olmuştur. Bireyler bir günlük sahip oldukları zaman dilimi içerisinde 24 saate sahipler ve bunun en az 8 saatini bir iş yerinde çalışarak geçirmektedirler, bir diğer 8 saatlik kısmını ise ortalama olarak uyuyarak geçirmektedirler geriye kalan son sekiz saatlik kısım içerisinde ise aile, akraba ve dostlarla geçirilen zaman olarak değerlendirmektedir. Bu durumda bireyin sosyal olarak var olduğu zaman, iş içi zaman ve iş dışı zaman olarak tanımlanabilir. Bu durumu Gül (2019a) çalışmasında bir şema ile açıklamaktadır:



**Şekil 1. Zaman Algısı**

**Kaynak:** Gül, 2019a

Şekil 1'e göre birey, sahip olduğu bir günlük zaman içerisinde fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere maddi gelir elde etmek için çalışmak zorundadır ve bu zaman Çalışma Zamanı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin çalışarak elde ettiği gelir sayesinde çalışma zamanının dışında; fizyolojik (uyku, yemek yeme, boşaltım ve temizlik) ve güvenlik ihtiyaçlarını gidermek üzere kullandığı zorunlu zamana *Serbest Zaman* denir. Hem çalışma zamanı ve hem de serbest zaman içerisinde bireyin yaptığı tüm faaliyetlerde bireysel özgürlükten bahsedilemez. Bireyin sahip olduğu zaman içerisinde tam bir özgürlükten bahsedilebilen zaman; Boş Zaman'dır. Çalışma zamanı ve serbest zamanın dışında, bireyin tamamıyla iş içi yaşamından izole olarak ailesi, arkadaşları ve benzeri kimselerle ya da onlar olmadan yapmak istediği tüm fiziksel, zihinsel ve sosyal faaliyetler için ayırdığı zamana boş zaman denir. Bu süre içerisinde yapılan tüm faaliyetler rekreatif faaliyetler olarak değerlendirilmektedir (Gül, 2019a: 292). Sonuç olarak Savcı (1999)'nın belirlemiş olduğu iş içi zaman, maddi gelir elde etmek üzere bir iş yerinde geçirilen zamanı temsil ederken, boş zaman ise iş dışı zaman kavramını karşılamaktadır. Bu bağlamda rasyonel bir motivasyon sistemi, muhakkak sosyolojik ilkelere dayanmalıdır. Çünkü insanlar sosyal canlılardır. Bireylerin yaşamında büyük bir yere sahip olan çalışma hayatının sosyolojik temellerini anlamak için çalışma sosyolojisinin problemini oluşturan etmenler; "ücret, çalışma zamanı ve yaşamı" gibi çalışma hayatında meydana gelen değişimlerle, "eğitim" ve çalışma dışı zamanda yapılan faaliyetler; "yakın akrabalar ve aile ile olan sosyal ilişkiler" incelenmelidir (Savcı, 1999: 150). Gül (2019a)'e göre bireylerin iş

dışı zamanları iki gruba ayrılır; bunlardan biri *Serbest Zaman* bir diğeri ise *Boş Zaman*. Ancak bu ikisi içerisinde sosyolojik olarak bir araştırma sadece “Boş zaman” içerisinde yapılabilmektedir. Çünkü serbest zaman sadece bireylerin fizyolojik (uyku, yemek, temizli vb.) ihtiyaçlarını karşılamak üzere harcadığını zaman dilimidir. Ancak boş zaman tüm bunların dışında bireyin özgür bir şekilde harcadığı zamandır. Gulam (2016: 157)’da *Boş Zamanı*, insanın kendisi için kullandığı, istediğini yapma özgürlüğüne sahip olduğu zaman olarak tanımlamıştır. Gül (2014)’e göre boş zamanları içerisinde bireylerin yaptığı yalnız ya da toplu tüm faaliyetler, rekreatif faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Kavram olarak rekreasyon bireylerin zorunlu zamanlarının dışında fiziksel ve zihinsel olarak yenilenmek amacıyla gerçekleştirdiği; uyuma, yeme-içme ve tüm fizyolojik ihtiyaçlar dışında bize fiziksel ve zihinsel gerginlik, gerilim ve yorgunluk hissinden kurtulma sağlayan fiziksel ve zihinsel olarak yapılan etkin, edilgen ve ettirgen her türlü faaliyet olarak tanımlamıştır. Gulam (2016)’a göre rekreasyon, bireyin hayatını ve yaşamını iyileştirmek için seçtiği boş zaman etkinlikleri anlamına gelir. Hayatı devam ettirmek için çalışma ne kadar zorunlu ise bunun yanında, sosyalleşme, dinlenme ve tembellik etmek de bir o kadar zorunludur. İşte insanoğlunun tarih süreci içerisinde çalışma hakkının yanında, tembellik hakkının da var olduğunu vurgulamak ve çalışma yaşamından geri kalan zamanların boş zaman faaliyeti olarak rekreatif etkinliklere katılması önemlidir (Gül, 2014). Sonuç olarak çalışma sosyolojisi bireylerin sahip oldukları bir günlük toplam zaman içerisinde çalışma ve boş zamanları içerisinde yaşadıklarının kendisini ne kadar motive etti, elde edilen iş, yaşam doyum ve boş zaman algıları ve rekreatif davranışları üzerine araştırmalar yapan sosyoloji biliminin bir alanıdır.

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi faktörleri kapsamında inceleme yapılan bu çalışma için alanyazında yapılan bilimsel araştırmalara değinmek, bu araştırmanın hipotezlerinin geliştirilmesine yol gösterici olmuştur. İncelenen çalışmalardan biri olan; Gökkaya ve Türker (2018) “İş Motivasyonu İle İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” adlı çalışmada, Antalya ve Ankara ölçeğinde 737 otel çalışanı ile görüşülmüştür. Elde edilen verilere kapsamında işgörenlerin motivasyonları ile iş doyumları arasındaki farklılıkları kıyı ve kent bağlamında incelenmiştir. Yapılan karşılaştırma neticesinde sosyal güvence algısının kent otel yöneticilerinde kıyı yöneticilerine göre daha yüksek olduğu, yöneticilerin işgörenleri takdir etmeleri bakımından yine kent otellerinin kıyı otellerine göre daha iyi durumda olduğu ve son olarak iş yönetimi ile ilgili kararlar alınırken, işgörenlerin görüşüne kıyı otellerinde dikkat edilmediği görülmüştür. Saldamlı (2008)’nin “İstanbul ölçeğinde Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş Ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında, 101 otel yöneticisi ile görüşülmüştür. Çalışma kapsamında işgörenler de gözlemlenen iş doyumunun yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği ancak işletme içerisindeki çalışan ilişkileri, ücret ve işin yapısı bakımından işgörenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Akgündüz (2013)’ün “Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı çalışması, Kuşadası bölgesinde çalışan toplam 233 işgören ile yapmıştır. Bu araştırma içerisinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik ölçekleri kapsamında etki ve ilişki analizini temel alan bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen en önemli bulgular ise iş doyumunu ve yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Yılmaz vd., (2010) “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırma” adlı çalışmayı TOLEYİS sendikasına bağlı 5 farklı bölgedeki 28 konaklama işletmesinde çalışan 1298 işgören ile yapmıştır. İşgörenlerin işinden ve yaşamlarından kısmen memnun oldukları ve ayrıca işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. İş doyumunun işten ayrılma niyetine anlamlı bir etki yaptığı ve iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkili olduğu belirlenmiştir. Sürücü (2016)’nın “İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu Ve Mutluluk; Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlere Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasında konaklama işletmelerinde çalışan 397 işgören ile görüşülmüştür. Elde edilen verilere göre iyimserlik, yaşam doyum ve mutluluk düzeylerini belirlenmiş ve değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz sonucu işgörenlerin yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş görenlerin iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyum ve mutluluk düzeyleri arasında yapılan ilişki analizinde pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Buna göre, iş görenlerin iyimserlik düzeyleri arttıkça yaşam doyum ve mutluluk düzeylerinin doğru orantılı olarak arttığı gözlenmiştir. Şener ve Ballı (2019)’nin yapmış olduğu “Çalışanların Yaşam Doyumları ile Duygusal Bağlılıkları ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışma, Adana ve Mersin’de faaliyet gösteren konaklama işletmesi çalışanları üzerine yapılmış ve toplam 362 işgörenin yanıtı analiz yapmaya uygun

görülmüş ve elde edilen en temel sonuç; işgörenlerin yaşam doyumları ile iş doyumları arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğudur.

## **YÖNTEM**

### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Birçok insan için çalışmak ve iş yerinde bulunmak bir yaşam faaliyetidir (Rode, 2004). Emek yoğun bir sektör içerisinde çalışan işgörenlerin, otele gelen misafirlerin boş zamanlarını değerlendirmek üzere ürettiği rekreatif hizmete rağmen, boş zamanlarında rekreatif etkinliklere katılabildiği ve hem işinden hem de yaşamından doyum sağlayıp sağlayamadığının belirlenmesi oldukça önemlidir. Alanyazındaki konaklama işletmeleri özelinde yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ve birbirlerine olan etkiyi araştırmışlardır. Bu çalışma ile demografik ve mesleki özellikler bağlamında işgören görüşleri arasındaki farklılıkların incelenmesi alanyazın için bu çalışmayı ayrıca önemli kılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik ve mesleki özellikleri bakımından iş ve yaşam doyumunu ile rekreatif faaliyete katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi faktörleri bakımından algılarının incelenmesidir. Konaklama işletmesi çalışan tüm bölümlerdeki işgörenlerin işte geçirdikleri süre düşünüldüğünde sunulan hizmetin kaliteli olması (Temizel ve Garda, 2017: 170; Sevgi ve Paksoy, 2018: 75 ) bakımından iş, yaşam memnuniyeti ve rekreatif faaliyete katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algılarının araştırılması oldukça önemlidir. Elde edilen bulgular neticesinde araştırmanın amacına hizmet etmesi üzere aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır;

H1a işgörenlerin yaşam doyumları medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1b işgörenlerin iş doyumları medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H1c işgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algısı medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2a işgörenlerin yaşam doyumları, çocuklarının aynı işi yapması ihtimali bakımından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2b işgörenlerin iş doyumları, çocuklarının aynı işi yapması ihtimali bakımından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2c işgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algısı çocuklarının aynı işi yapması ihtimali bakımından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, çalıştığı departmana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3b İşgörenlerin, iş doyum algıları, çalıştığı departmana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, çalıştığı departmana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, ikamet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4b İşgörenlerin rekreatif iş doyum algıları, çalıştığı departmana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, çalıştığı departmana göre, anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, ikamet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5b İşgörenlerin iş doyum algıları, ikamet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, ikamet durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, kiminle yaşadığına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6b İşgörenlerin iş doyum algıları, kiminle yaşadığına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, kiminle yaşadığına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H7a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, işletmeden beklentilerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H7b İşgörenlerin iş doyum algıları, işletmeden beklentilerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H7c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, işletmeden beklentilerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H8a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, yıllık tatil sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H8b İşgörenlerin iş doyum algıları, yıllık tatil sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H8c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, yıllık tatil sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9a İşgörenlerin yaşam doyum algıları, hafta tatili kullanımına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9b İşgörenlerin iş doyum algıları, hafta tatili kullanımına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9c İşgörenlerin rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, hafta tatili kullanımına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Uluslararası standartlar çerçevesinde, bir destinasyonda konaklama işletmelerinde çalışan mükemmel işgören sayısının belirlenmesinde postüla olarak Çetiner (1995)'in belirttiği formül kullanılmaktadır. Buna göre mükemmel işgören sayısı, sezon içerisinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerin oda sayısına bağlı olarak belirlenir. Bu bağlamda Kuşadası destinasyonunda çalışan işgören sayısına uygulanacak formül: **Toplam Tesis Odası Sayısı\*1,1 (işgören katsayısı)** (Çetiner, 1995: 16) ile konaklama işletmelerinin istihdam etmesi gereken mükemmel işgören sayısı belirlenmiştir. Bu formül neticesinde Kuşadası'nda Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı faaliyet gösteren otellerin toplam oda sayısı 10.323'dir. Bu kapsamda elde edilen oda sayısı çerçevesinde hesaplama yapıldığında:  $10.323 * 1.1 = 11.355$  sayısı mükemmel işgören sayısı olarak belirlenmiştir. Kuşadası tatil bölgesi içerisinde yer alan konaklama tesislerinde çalışan işgören sayısının tümüne ulaşmak zaman, izinler, yönetsel kısıtlayıcılar, maliyet ve benzeri etmenlerden dolayı mümkün değildir. Bu kapsamda çalışmanın evrenini temsil edeceği düşünülen bir örneklem sayısı belirlenmiştir. Örneklem belirleme yöntemi olarak basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem göre, evrendeki tüm analiz birimleri araştırmaya katılmak için eşit ve bağımsızdır. Bu açıdan, araştırma yürütülürken tüm bireylerin araştırmaya katılım olasılığı eşit kabul edilmiştir (Altunışık vd. 2010: 137-139). Veri toplamak üzere 1200 anket dağıtılmıştır. Ancak mevcut kısıtlayıcılar ve engeller nedeni ile 747 ankete kullanılabilmiştir. Toplanan anketlerin tamamı evreni temsil etmesi için genel olarak kabul edilen 384 rakamının üzerinde gerçekleştirildiği için tekrardan anket çalışması yapılmamıştır. Bu kapsamda evreni temsil edeceği düşünülen 747 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmaya veri toplamak üzere hazırlanan anket, otel çalışanlarının demografik ve mesleki bilgilerine ilişkin sorular dışında toplam üç adet ölçekten meydana gelmektedir. Birinci ölçek olarak ele alınan iş doyum ölçeği; Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından geliştirilmiş, Johnson, Smith ve Tucker (1982) ile Schneider ve Dachler (1978) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Ergin, 1997). Ölçek ifadelerine yanıtlar beşli Likert skalasından yararlanılarak elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Toker (2007)'in "Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma", adlı eserinden alınmıştır. Ancak çalışmasının amacına hizmet etmesi için boyutların sıralaması yeniden düzenlenmiş ve ifadelerin biçimleri değiştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek "Yaşam Doyum" ölçeğidir. Bu ölçek "The Satisfaction with Life Scale" Diener, vd. (1985) tarafından geliştirilmiştir. Sadece beş (5) ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek ifadelerine yanıtların elde edilmesinde beşli (5) Likert skalasından faydalanılmıştır. Üçüncü ölçek, çalışma sosyolojisinin iki temel alt boyutu olan; iş içi zaman ve iş dışı zamanı açıklamak Ücret, Çalışma Zamanı Sosyal Çevre Eğitim Sosyal Çevre Boş Zaman temel boyutlarında oluşan ve toplam dokuz (9) ifadeden meydana gelen *Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algı Ölçeği*'dir. Bu ölçek kapsamında işgörenlerin düşüncelerini almak üzere yine beşli (5) Likert skalasından faydalanılmıştır.

### 3.4. Geçerlilik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizinin yapılmasının amacı, ölçek içerisinde yer alan ifadelerin, ölçek boyutları içerisinde doğru bir biçimde dağılıp dağılmadığının belirlenmesidir. Ölçekler vasıtasıyla elde edilen verilerin, faktör analizi (geçerlilik) için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy testi yapılmıştır. Ayrıca bu verilere bağlı olarak, faktör analizi yapmanın doğru olup olmayacağını belirlemek için Barlett's Test of Sphericity testi yapılmıştır (Altunışık vd. 2010: 261).

**Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analiz**

	İfadeler	Yönetim	Yükselme Ve Güvence	Ücret	İş Arkadaşları	İşin Yapısı	Yaşam Doyumu	İş İçi Faktörler	İş Dışı Faktörler
	Yönetim4	0,783							
	Yönetim2	0,747							
	Yönetim5	0,713							
<b>İŞ DOYUMU</b>	Yönetim3	0,672							
	Yönetim1	0,425							
	Yükselme ve Güvence 1		0,793						
	Yükselme ve Güvence 2		0,586						
	Yükselme ve Güvence 3		0,479						
	Yükselme ve Güvence 4		0,417						
	Ücret1			0,827					
	Ücret2			0,799					
	Ücret3			0,768					
	İş Arkadaşları 2				0,848				
	İş Arkadaşları 3				0,796				
	İş Arkadaşları 1				0,779				
	İşin Yapısı 2					0,761			
	İşin Yapısı 3					0,695			
	İşin Yapısı 1					0,684			
	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,884		x <sup>2</sup> : 6313,183 / p: 0,000			Açıklanan Varyans: 37,360			
<b>Yaşam Doyumu</b>	Yaşam Doyumu 3						0,826		
	Yaşam Doyumu 2						0,812		
	Yaşam Doyumu 4						0,802		
	Yaşam Doyumu 1						0,800		
	Yaşam Doyumu 5						0,621		
	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,834		x <sup>2</sup> : 1378,748 / p: 0,000			Açıklanan Varyans: 60,222			
<b>Rekreatif faaliyete Katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı</b>	Ücret 2							0,895	
	Ücret 1							0,862	
	Çalışma Zamanı 2							0,655	
	Çalışma Zamanı 1							0,638	
	Sosyal Çevre 2								0,777
	Eğitim								0,770
	Sosyal Çevre 3								0,756
	Boş Zaman 1								0,742
	Boş Zaman 2								0,648
	Sosyal Çevre 1								0,561
	KMO Örneklem Yeterliliği: 0,840		x <sup>2</sup> : 4045,163 / p: 0,000			Açıklanan Varyans: 49,346			



Yapılan faktör analizi ile iş doyum ölçeğinin Ki-kare değeri 6313,183 ve serbestlik derecesi olan  $p:0,000$  olarak görülmüştür. Bu bağlamda elde edilen değer (p<0,05)'ten küçük olması, işdoyum ölçeği için faktör analizi yapılma kararının doğru olduğu ortaya koymaktadır. İşdoyum ölçeğine ilişkin olarak KMO test değerinin 0,884 (p>0,500) olarak hesaplanması, işdoyum ölçeği için seçilen örneklem büyüklüğünün, anlamlı bir geçerlilikte olduğu söylenebilir. Bu boyutların "yönetim", "yükselme ve güvence", "ücret", "iş arkadaşları", ve "işin yapısı" olarak faktör yüklerinin kendi boyutları içerisinde anlamlı bir şekilde dağıldığı görülmüştür. Ancak Faktör analizi sonucuna göre işdoyum ölçeğinin 'ücret' boyutunda yer alan "Aldığım ücret, işime göre azdır" ile iş arkadaşları boyutunda yer alan "İş arkadaşlarım sıkıcıdır" ifadesi boyut dışında kaldığından, analizler kapsamında değerlendirilmeye alınmamıştır. Yaşam doyum ölçeğine ilişkin olarak KMO test değerinin 0,834 (p>0,5) olması, araştırmanın geçerliliği açısından örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Hesaplanan ki-kare değeri 1378,748, Assimtonic Significancy değeri (sig) 0,000 olarak belirlenmiştir. Elde edilen değer (p<0,05)'da küçük olması, yaşam doyum ölçeği için faktör analizi uygulanmasının doğru olduğunu göstermektedir. Rekreatif Faaliyete Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı ölçeğine ilişkin olarak Bartlett's testinde ki-kare değeri 4045,163 (sig) 0,000 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen (Sig) değerin (p<0,05)'da küçük olması, Rekreatif Faaliyete Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı ölçeği için analizi uygulanmasının doğru olduğu söylenebilir. KMO test değeri 0,840 olarak ölçülmüştür. Bu oranın (p>0,500)'ten büyük olması, araştırmanın geçerliliği açısından örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

#### 4. Bulgular

Anket içerisinde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi ile ölçeklerin genel aritmetik ortalaması ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Buna göre Tablo 2'de veriler incelendiğinde iş doyum ölçeğinden elde edilen sonuçlara göre bireylerin işlerinden aldıkları doyum ( $\bar{x}:3,24$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu durumda işgörenlerin işlerinden elde ettikleri doyum oldukça makul düzeydedir. İş doyum ölçeği boyutları bakımından incelendiğinde ise sadece ücret boyutunun ortalamasının diğer boyutlara göre en düşük olduğu görülmüştür. Bu bakımdan işgörenlerin iş doyumuna etki eden ücretin ( $\bar{x}:2,52$ ) yeterli oranda iş doyumuna etki etmediği görülmektedir. Yaşam doyum ölçeği genel aritmetik ortalama incelendiğinde ise bireylerin tatmin edici bir yaşam doyumuna sahip olmadıkları ( $\bar{x}:2,94$ ) gözlenmiştir. Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı ölçeğinin genel aritmetik ortalaması ( $\bar{x}:3,09$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu bakımdan boş zamanların değerlendirilmesinde çalışma sosyolojisi algısının orta düzeyde bir etki sağladığı söylenebilir. Bu ölçek alt boyutları itibarıyla incelendiğinde işgörenlerin aldığı eğitim, rekreatif faaliyete katılımı etkilemede diğer etmenlere göre daha etkili olduğu söylenebilir. İşgörenlerin aldıkları ücretin, bireylerin rekreatif faaliyete katılmasına yeterli olmadığı görülmüştür.

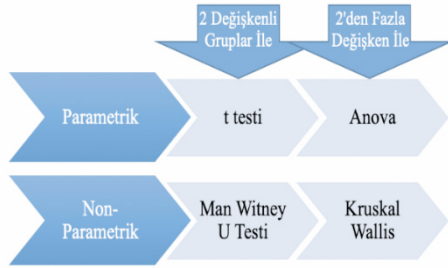
**Tablo 2: Ölçek Ve Boyutlarına İlişkin Frekans Ve Güvenirlilik Analizleri**

Ölçek	$\bar{x}$	s.s.	$\alpha$	Boyut	$\bar{x}$	s.s.
İş Doyumu	3,24	0,682	0,840	Yönetim	3,51	0,894
				Yükselme ve Güvence	3,20	0,898
				Ücret	2,52	0,975
				İş Arkadaşları	3,60	0,891
				İşin Yapısı	3,20	0,974
Yaşam Doyumu	2,94	0,869	0,750	-	-	-
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	3,09	0,808	0,885	Ücret	2,71	1,117
				Çalışma Zamanı	3,04	1,138
				Sosyal Çevre	3,13	0,9
				Eğitim	3,46	1,091
				Boş Zaman	3,28	1,059

İş Doyumu, Yaşam Doyum ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyoloji faktör ölçeklerinin bu araştırma için güvenilir olduğu söylenebilir. Çünkü araştırmalarda Cronbach Alpha katsayısı temel alınarak elde edilen güvenilirlik analizlerinin katsayısı, ölçek türünden türüne göre değişebiliyor olsa da sosyal bilimlerde Cronbach Alpha değerinin  $\alpha=0,600$ 'ün üzerinde olması, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğuna ilişkin önemli bir kanıt sayılmaktadır (Akgül ve Çevik, 2003: 430; Ural ve Kılıç, 2006: 290). Bu bağlamda, araştırmada kullanılan iş doyum ölçeğinin genel güvenilirlik Cronbach Alpha değeri ( $\alpha=0,840$ ), yaşam doyum ölçeğinin genel güvenilirlik

katsayısı ( $\alpha=0,750$ ) ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algı ölçeğinin genel güvenilirlik düzeyi ( $\alpha=0,885$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda kullanılan her üç ölçekten elde edilen verilerin, güvenilir olduğu (Sekaran, 2003: 225; Şencan, 2005: 128; Ural ve Kılıç, 2006: 290) yorumu yapılabilir.

Çalışma kapsamında işgörenlerden elde edilen demografik ve mesleki veriler ile ölçeklerden elde edilen verilerin karşılaştırılmasında yapılacak analize karar verirken şekil 2’den faydalanılmıştır. Şekil 2’den elde edilen sonuca göre normallik testine göre veriler parametrik, karşılaştırılacak değişken sayısı en fazla 2 ise T testi, normallik test sonucu veriler non-parametrik ise Man Witney U Testi uygulanabilir. Karşılaştırılan gruplarda değişken sayısı 2’den fazla ve değişkenlere uygulanan normallik testi sonucu parametrik ise Anova, non-parametrik ise Kruskal Wallis testleri uygulanmalıdır. Bu kapsamda yapılan normallik testi sonucunda araştırma verilerinin non-parametrik olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu kapsamında en fazla iki değişkenli olan karşılaştırma testlerinde Man-Witney U testi, en az üç değişkenli olan karşılaştırma testlerin de ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.



Şekil 2: Fark Analizine Karar Verme Skalası

Kaynak: Gül, 2019b

**Tablo 3: Yaşam Doyumu, İş Doyum Ve Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı Bakımından Gruplar Arası Fark Analizi**

Medeni Duruma Göre Fark Analizleri		N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	p
Yaşam Doyumu	Evli	429	375,96	161286	0,000	66513,00	0,661
	Bekâr	316	368,98	116599			
İş Doyumu	Evli	429	372,44	159778	0,001	67542,50	0,934
	Bekâr	316	373,76	118108			
Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	Evli	429	395,51	169675	0,000	58124,00	0,001
	Bekâr	316	342,44	108210			
Çocuklarının Aynı İş Yapması İstemesi Bakımından		N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	p
Yaşam Doyumu	Evet	145	445,23	64558	0,000	33317,00	0,000
	Hayır	602	356,84	214820			
İş Doyumu	Evet	145	458,23	66444	0,001	31431,50	0,000
	Hayır	602	353,71	212935			
Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	Evet	145	469,80	68122	0,000	29753,50	0,000
	Hayır	602	350,92	211257			
İkamet Durumu Bakımdan Fark Analizi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x <sup>2</sup>	p	Fark
Yaşam Doyumu	a) Yalnız	122	353,09	0,000	11,799	0,006	c,d
	b) Aile ile	549	372,30				c,d
	c) İş Arkadaşları ile	74	430,73				a,b,d
	d) Akraba ile	2	18,00				a,b,c
İş Doyumu	a) Yalnız	122	381,84	0,001	6,351	0,096	-
	b) Aile	549	375,44				-
	c) İş Arkadaşları	74	360,39				-
	d) Akraba	2	4,50				-
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) Yalnız	122	370,32	0,000	6,011	0,111	-
	b) Aile	549	378,14				-
	c) İş Arkadaşları	74	358,93				-
	d) Akraba	2	19,50				-

İşgörenlerin yaşam doyumları bakımından elde edilen “Evli” ve “Bekâr” işgörenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p:0,661). Bu tablo içerisinde sıra ortalama puanları incelendiğinde evlilerin yaşam doyum algıları bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (S.O. 375,96>368,98). İşgörenlerin medeni durumları bakımından iş doyumları arasındaki fark incelendiğinde ise gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiş (p:0,934), sıra ortalama değeri incelendiğinde ise bekârların iş doyum algılarının evlilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir (S.O.373,76>372,44). Rekreatif faaliyet katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi faktörlerinin algılanmasında medeni durumları bakımından işgörenlerin görüşleri anlamlı farklılaşmaktadır (p:0,001). Çalışma sosyolojisi algısının bireylerin rekreatif faaliyete katılımında etkili olduğu, evli olanların algılarının bekârlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir (S.O. 395,51>342,44). Yapılan analizler neticesinde medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada yaşam doyumu, iş doyumu ve rekreatif faaliyet katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı bakımından H1a, H1b ve H1c hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin büyük bir çoğunluğu, çocuklarının kendileri ile aynı işi yapmasını istemediklerini beyan etmişlerdir. Bu tablo kapsamında işgörenler yaptığı işi, çocuklarının yapmasını istemeyenler ile yapmasını isteyenlerin “Yaşam Doyum” algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (p:0,000). İşgörenler içerisinde çocuklarının kendileri ile aynı işi yapmasını isteyenlerin yaşam doyum algıları, çocuklarının kendileri ile aynı işi yapmasını istemeyenlere göre daha yüksek çıkmıştır (S.O.:445,23>356,84). Çalışanların iş doyumları bakımından yapılan karşılaştırma analizi sonuçlarına göre çocuklarının aynı işi yapmasına “evet” diyenler ile “hayır” diyenlerin iş doyum algıları bakımından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (0,000). Yaşam doyumunda olduğu gibi evet diyenlerin iş doyum algıları “Hayır” diyenlere göre daha yüksektir (S.O: 458,23>353,71). Karşılaştırılan grupların görüşleri arasında üç hipotez bakımından anlamlı farklılıkların var olduğu görülmüştür. Bu bakımdan H2a, H2b ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir. Verilen rakamlardan yola çıkıldığında bireylerin ikamet ettikleri yere göre işgörenlerin yaşam doyumu elde etmelerinde karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu görülmüştür (p:0,006). Gruplar arasında akraba yanında konaklayanların (S.O: 18,00) yaşam doyumlarının oldukça düşük olduğu iş arkadaşları ile konaklayanların (S.O: 430,73) ise yaşam doyumlarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. İş görenlerin ikamet durumuna göre iş doyumu elde etmelerinde karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p:0,096). Yine akraba yanında konaklayanların iş doyum algılarının oldukça düşük olduğu (S.O: 4,50), yalnız yaşayanlarda bu algının oldukça yüksek olduğu (S.O: 381,84) belirlenmiştir. Rekreatif faaliyet katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı bakımından karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur (p: 0,111). Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısının akraba yanında (S.O.:19,50) kalanlarda oldukça düşük, ailesiyle (S.O: 378,14) kalanlar da ise oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan karşılaştırma içerisinde sadece yaşam doyum algısı bakımından gruplar arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu, iş doyum ve çalışma sosyolojisi algısı bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu bakımdan H4a hipotezi kabul, H4b ve H4c hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 4'deki veriler kapsamında işgörenlerin yaşam doyum algılarının çalıştıkları departman bakımından gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p:0,223). Yaşam doyum algı ortalaması en düşük (S.O.:263,50) olarak hesaplanmıştır. Ancak araştırmada hesaplanan algı sadece iki kişiye aittir. Bu kapsamda peyzaj departmanından sonra en az yaşam doyum algısına sahip departman Cankurtaran ve Ön büro çalışanları olmuştur. (S.O.: 327,80-330,19) en yüksek yaşam doyum algısı yönetim departmanında görülmüştür (S.O.:438,80). İşgörenlerin iş doyum algıları bakımından departmanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür (p: 0,020). Grupların iş doyum algıları incelendiğinde yine peyzaj çalışanların iş doyum algılarının en düşük değere sahip olduğu görülmektedir (S.O.:241,50). Ancak bu veriler sadece iki peyzaj çalışanına ait olduğu için bu değerden sonra gelen Sıra Ortalamaya bakıldığında Servis çalışanlarının iş doyum algısının diğer departman çalışanlarına göre en düşük olduğu görülmüştür (S.O.:335,01). Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısının değerlendirilmesinde, işgörenlerin görüşleri arasında departmanlar bazında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p:0,139). Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısında “Mutfak”ta çalışanların sıra ortalaması grup içerisindeki diğer departmanlara göre oldukça düşük çıkmıştır (S.O.:343,05). Bölüm çalışanlarının çalışılan bölüm bazında yapılan karşılaştırmada sadece iş doyumunda anlamlı farklılığın var olduğu görülmüştür. Bu bakımından H3b hipotezi kabul, H3a ve H3c hipotezleri red edilmiştir.

**Tablo 4: Yaşam Doymu, İş Doymu Ve Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı Bakımından Gruplar Arası Fark Analizi**

Çalışılan Departman Bakımından Fark Analizi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x <sup>2</sup>	p	Fark
Yaşam Doymu	a) Ön büro	83	330,19	0,000	11,664	0,223	-
	b) Servis	196	378,32				-
	c) Mutfak	173	366,04				-
	d) Kat	114	396,17				-
	e) Yönetim	54	438,80				-
	f) Teknik	25	367,94				-
	g) Cankurtaran	23	327,80				-
	h) Muhasebe	55	374,46				-
	i) Peyzaj	2	263,50				-
	j) Güvenlik	22	353,50				-
İş Doymu	a) Ön büro	83	367,72	0,001	19,651	0,020	-
	b) Servis	196	335,01				a,e,j
	c) Mutfak	173	397,45				b
	d) Kat	114	372,25				j
	e) Yönetim	54	437,53				b,c
	f) Teknik	25	348,38				-
	g) Cankurtaran	23	343,35				c
	h) Muhasebe	55	378,76				-
	i) Peyzaj	2	241,50				-
	j) Güvenlik	22	475,14				-
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) Ön büro	83	389,71	0,000	13,565	0,139	-
	b) Servis	196	367,74				-
	c) Mutfak	173	343,05				-
	d) Kat	114	357,37				-
	e) Yönetim	54	433,63				-
	f) Teknik	25	411,32				-
	g) Cankurtaran	23	441,00				-
	h) Muhasebe	55	405,65				-
	i) Peyzaj	2	450,50				-
	j) Güvenlik	22	355,14				-

Tablo 5'e göre ikamet edilen evin mülkiyeti bakımından yaşam doymu elde etmede grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın var olduğu (P:0,001), mülkiyeti akrabaya ait olan evde yaşanan işgörenlerin yaşam doyumlarının düşük olduğu gözlenmiştir (SO.233,63). İş doymu açısından bakıldığında gruplar arasında yine anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür (p:0,036). Yine mülkiyeti akrabaya ait olan evde ikamet edenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür (S.O.205,70). Çalışma sosyolojisi algısı bakımından gruplar karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür (p:0,092). Yaşam ve iş doymunda olduğu gibi çalışma sosyolojisi algısının akraba evinde kalanlarda oldukça düşük olduğu görülmüştür. İş ve Yaşam doymu bakımından işgörenlerin görüşleri arasında farklılık oluşurken ve çalışma sosyoloji bakımından işgören görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Sonuç olarak H5a ve H5b hipotezleri kabul, H5c hipotezi red edilmiştir. Günlük çalışma süresi bakımından tüm ölçekler içerisinde yapılan analizde, gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça işgörenlerin yaşam doymu, iş doymu ve çalışma sosyoloji algılarının azaldığı görülmektedir. Çalışma süresi ile ilgili tüm hipotezlerde, gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu bakımdan H6a, H6b ve H6c hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 5: Yaşam Doymu, İş Doymu Ve Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı Bakımından Gruplar Arası Fark Analizi**

İkametin Mülkiyeti Bakımından Fark Analizi		N	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x <sup>2</sup>	p	Fark
Yaşam Doymu	a) Kiracı	250	340,11	0,000	19,704	0,001	b,c,d,e
	b) Ev Sahibi	327	388,01				a,d
	c) Aile Evi	87	399,64				a,d
	d) Akraba Evi	15	233,63				a,b,c,e
	e) Lojman	68	429,40				a,d
İş Doymu	a) Kiracı	250	386,60	0,001	10,281	0,036	d
	b) Ev Sahibi	327	369,21				d
	c) Aile Evi	87	378,56				d
	d) Akraba Evi	15	205,70				a,b,c,e
	e) Lojman	68	382,00				d
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) Kiracı	250	367,78	0,000	7,988	0,092	-
	b) Ev Sahibi	327	364,88				-
	c) Aile Evi	87	434,11				-
	d) Akraba Evi	15	338,03				-
	e) Lojman	68	371,76				-
Günlük Çalışma Süresi Bakımından Fark Analizi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x <sup>2</sup>	p	Fark
Yaşam Doymu	a) 0-8 Saat	478	393,63	0,000	16,840	0,002	b,d
	b) 9-11 Saat	184	335,88				a
	c) 12-14 Saat	78	361,99				d
	d) 15-17 Saat	5	132,00				a,c
	e) 18 ve Üzeri	2	263,50				-
İş Doymu	a) 0-8 Saat	478	405,17	0,001	38,213	0,000	b
	b) 9-11 Saat	184	291,05				a,c
	c) 12-14 Saat	78	385,10				b
	d) 15-17 Saat	5	292,80				-
	e) 18 ve Üzeri	2	326,50				-
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) 0-8 Saat	478	400,20	0,000	32,360	0,000	b,d
	b) 9-11 Saat	184	316,04				a,d
	c) 12-14 Saat	78	374,42				b,d
	d) 15-17 Saat	5	52,80				a,b,c
	e) 18 ve Üzeri	2	231,00				-

Tablo 6 kapsamında yaşam doymu (S.O:274,93), iş doymu (S.O:239,85) ve çalışma sosyolojisi algısı bakımından yapılan incelemede en düşük ortalamaya sahip beklentinin “Yönetimin tavrı” ifadesinde olduğu belirlenmiştir. Bu bölümde yapılan analizlerde gruplar arasında yapılan karşılaştırmada tüm gruplarda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Bu bakımdan H7a, H7b ve H7c hipotezleri kabul edilmiştir. İşgörenlerin yıllık izin sürelerine göre yapılan karşılaştırma neticesinde yıllık izin süresi “0” olanların iş doymu, yaşam doymu ve çalışma sosyolojisi algılarının yıllık izne sahip olanlara göre düşük olduğu gözlenmiştir. Yıllık izin süresi bakımından karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda H8a, H8b ve H8c hipotezleri kabul edilmiştir. Tablo içerisinde yapılan analizden elde edilen en anlamlı bulgu “haftalık izine sahip misiniz?” sorusuna hayır diyenlerin rekreatif faaliyet katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algılarının düşük olması (S.O:287,76)’dır. Ancak haftalık izin kullanmadığını belirten işgörenlerin yaşam doymu (S.O:398,67) ve iş doymu (S.O:388,77) algıları oldukça yüksektir. Bu bölüm için geliştirilen hipotezlerde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Sonuç olarak H9a, H9b ve H9c hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 6: Yaşam Doymu, İş Doymu Ve Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı Bakımından Gruplar Arası Fark Analizi**

İş Yerinden Beklenti Bakımından Fark Analizi		N	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	$\chi^2$	p	Fark
Yaşam Doymu	a) Terfi Etmek	172	433,78	0,000	29,868	0,000	b,d,e,f,g
	b) Kardan Pay Almak	32	308,77				a,c
	c) İş Emniyeti	55	422,92				b,d,e
	d) Ücret Artışı	282	357,95				a,c
	e) Yönetimin Tavrı	36	274,93				a,c,g
	f) Çalışma Saatlerinin Düzeltilmesi	76	342,97				a
	g) İşten Çıkarılmamak	94	369,37				a,e
İş Doymu	a) Terfi Etmek	172	454,23	0,001	71,325	0,000	b,d,e,f
	b) Kardan Pay Almak	32	332,92				a,g
	c) İş Emniyeti	55	411,24				d,e,f
	d) Ücret Artışı	282	329,21				a,c,e,g
	e) Yönetimin Tavrı	36	239,85				a,c,d,g
	f) Çalışma Saatlerinin Düzeltilmesi	76	314,15				a,c,g
	g) İşten Çıkarılmamak	94	453,52				b,d,e,f
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) Terfi Etmek	172	453,44	0,000	34,185	0,000	b,c,d,e,f,g
	b) Kardan Pay Almak	32	363,02				a
	c) İş Emniyeti	55	313,41				a
	d) Ücret Artışı	282	354,54				a
	e) Yönetimin Tavrı	36	309,21				a
	f) Çalışma Saatlerinin Düzeltilmesi	76	370,39				a
	g) İşten Çıkarılmamak	94	353,95				a
Yıllık İzin Süresi Bakımından Fark Analizi		N	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	$\chi^2$	p	Fark
Yaşam Doymu	a) 0 gün	254	334,72	0,000	41,141	0,000	b,c,e
	b) 1-5 gün	75	457,01				a,d
	c) 6-10 gün	78	391,21				a,d
	d) 11-15 gün	187	335,10				b,e
	e) 16-21 gün	153	439,74				a,d
İş Doymu	a) 0 gün	254	340,86	0,001	24,437	0,000	b,e
	b) 1-5 gün	75	421,57				a,d
	c) 6-10 gün	78	361,12				e
	d) 11-15 gün	187	354,05				b,d
	e) 16-21 gün	153	436,65				a,c,d
Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	a) 0 gün	254	341,43	0,000	21,735	0,000	b,c,e
	b) 1-5 gün	75	407,11				a,d
	c) 6-10 gün	78	458,77				a,d,e
	d) 11-15 gün	187	356,43				b,c
	e) 16-21 gün	153	390,11				a,c
Haftalık İzin Kullanma		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	p
Yaşam Doymu	Evet	704	371,50	261540	0,000	13379,50	0,431
	Hayır	43	398,67	16346			
İş Doymu	Evet	704	372,08	261946	0,001	13785,50	0,629
	Hayır	43	388,77	15940			
Rekreatif Faaliyet Katılımı Etkileyen Çalışma Sosyolojisi Algısı	Evet	704	377,96	266087	0,000	10937,00	0,009
	Hayır	43	287,76	11798			

## 5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışma konaklama işletmesinde çalışan işgörenlerin demografik ve mesleki özelliklerine göre; iş doyumunu, yaşam doyumunu ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algılarını incelemiştir. Çalışma neticesinde bireylere yöneltilen demografik ve mesleki sorular sonrasında ortaya çıkan bağımsız değişkenler üzerinden iş doyumları, yaşam doyumları ve çalışma sosyolojisi algılarındaki farklılıklar ortaya konularak önerilerde bulunulmuştur. Bu kapsamda yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar, benzer çalışmalardan elde edilen bulgular ve öneriler şöyle sıralanabilir;

Temelde elde edilen en önemli bulgu; medeni durum bakımından “evli olanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu, bunun sebebinin aile hayatının insan yaşamını daha anlamlı kılması şeklinde yorumlanabilir. İş doyumunda ise bekâr olanların algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum ise yetişkin bir bireyin, ailesi dışında özellikle bekâr ise iş yerinde oluşturduğu ilişkilerin, evlilere göre daha anlamlı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç bağlamında benzer bir sonuca Sönmez ve Sönmez (2018) “Life Satisfaction And Happiness With Regard To Human Capital And Religiosity in Turkey” adlı çalışmada ulaşılmıştır: evli işgörenlerin yaşamlarından daha mutlu ve memnun olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bekârların, evli ve çok çocuğu olan işçilere göre hayatlarından memnun olmadıklarını belirlemiştir. Mercanlioğlu (2012)’nin “Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında medeni durum bakımından hastane çalışanlarının iş tatminlerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Son olarak Hanbay, Keskin ve Kanıbay (2017) “Spor Yapan Bireylerin Yaşam Doyumlarının Araştırılması” adlı çalışmasında spor yapan bireylerin yaşam doyumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Medeni durumlar bakımından farklı sonuçlar da elde edilen çalışma; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009)’nin Öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada medeni durumlarına göre öğretmenlerin iş doyumlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak yapılan çalışmalarda hizmetler sektöründe çalışan işgörenlerin medeni durumları bakımından evli olmaları iş ve yaşam doyumlarına olumlu katkı sağladığı söylenebilir. Bu bakımdan konaklama işletmelerinin hizmet kalitesi için insan kaynakları departmanı, işgörenler arasında evlenmeyi teşvik edici, evli olanların durumlarını düzenleyen yardımlar ve benzeri çalışmalar yapması önerilmektedir.

İşgörelere yöneltilen “Çocuklarınızın Sizinle Aynı İşi Yapmasını İster Misiniz?” sorusuna katılımcıların %80,6’sı hayır demiştir. Bu çok önemli bir bulgudur. Ayrıca yaşam doyum, iş doyum ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algılarının evet diyenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumda işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun yaptığı işten doyum almadığı ve mutlu olmadığı yorumu yapılabilir. Sonuç olarak işgörenlerin yaptığı işin, aile bireyleri tarafından yapılmasının istenmemesi, işgörenler üzerinde mesleğe karşı oluşan bu olumsuz bir algının var olduğunu göstermektedir. Bu algının bir başka akademik çalışma içerisinde özellikle ele alınması önerilmektedir. İşgörenler içerisinde çocuklarının kendileri ile aynı işi yapmasını isteyenlerin yaşam doyum algıları, çocuklarının kendileri ile aynı işi yapmasını istemeyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Veenhoven, (2001)’in “What We Know About Happiness” ve Dockery, (2003)’in “Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work” adlı çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre; gelir ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin gelir ve mutluluk arasındaki ilişkiden daha yüksek olduğunu gözlenmiştir. Maddi varlık ile yaşam doyum arasındaki ilişkiye bakıldığında gelirin, mutluluk ve yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi olmadığını savunulmuştur. Easterlin (2001)’in “Income and Happiness:” ve Frey ve Stutzer (2002)’in “What Can Economists Learn from Happiness Research” adlı çalışmalarında, yoksul ülkeler için kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla ile refah arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya konulsa da, daha zengin ülkeler için gelir ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu söylenemeyeceği ifade edilmiştir (Sönmez ve Sönmez, 2018). Sonuç olarak “Gelir”in, insanların mutluluğunu ve yaşam doyumunu olumlu etkileyen önemli faktör olmadığı şeklinde yorum yapılabilir.

İşgörenlerin çalıştıkları departmanlar bazında yapılan karşılaştırmada, peyzaj, cankurtaran, önbüro bölümlerinde çalışanların yaşam doyum algılarının diğer bölümlerde çalışan işgörelere göre daha düşük, iş doyumunu bakımından peyzaj, servis ve teknik bölümlerinde çalışan işgörenlerin diğer departmanlarda çalışanlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi bakımında mutfak ve kat hizmetleri bölümlerinde çalışan personelin algısı, diğer departmanlara göre en düşük çıkmıştır. Bu bakımdan çalışma sosyoloji algısını oluşturan ücret, çalışma zamanı, sosyal çevre, eğitim ve boş zaman bakımından

mutfak ve kat hizmetlerinde çalışan personelin rekreatif faaliyete katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları için insan kaynakları departmanları tarafından iyileştirme çalışmaları yürütülmesi önerilmektedir. Şimşek (2011) bu bağlamda çalışmasında şu örneği vermektedir; endüstri psikolojisini örgüt odaklı yaklaşımdan, birey odaklı hale dönüştürülmelidir. İş ve yaşam doyumu elde edilmesinde özellikle etkin bir çalışma yaşamına sahip, çalışanlar için olumlu psikoloji kuracak yaşam koçluğu ve mutluluk yöneticisi gibi uygulamalar daha bilimsel hale getirilerek işgören merkezli uygulamalara başlanabileceğini önermiştir. İşletmelerde yapılan uygulamalarda bu işleri organize edenlere “mutluluk yöneticisi” (Chief Happiness Officer) unvanı kullanıldığını belirtmiştir. Bu anlamda Amerika’da “olumlu endüstri psikolojisi” alanında eğitim verilen lisansüstü programlar açılarak bu anlamda işgören odaklı ilk adımlar olmuştur (Şimşek, 2011).

Yaşanılan yerin mülkiyeti bakımından işgörenlerin yaşam doyumu incelendiğinde, ikamet edilen evin mülkiyetinin akrabalarına ait olanların yaşam doyum, iş doyum ve çalışma sosyolojisi algılarının oldukça düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durumun işletme lojmanında ikamet eden işgörenlerde olması beklenen bir durum iken mülkiyeti akraba evi olanlarda olması, bu durumu oldukça anlamlı kılmaktadır. Buna karşılık ailesinin evinde kalan işgörenlerin tüm ölçeklerde algılarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Sonuç olarak ikamet edilen yerin mülkiyetinin önemli olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan konaklama işletmesi çalışanlarının yaşadıkları yerin mülkiyeti bakımından bir çalışmalar yapılarak çözüm önerileri getirilmesi önerilmektedir. Hizmet kalitesi ve ülke turizm menfaatleri için çalışanların konaklama problemleri üzerine durulmalıdır. Yönetimlerin işgörenlerin sadece iş yaşamları değil ayrıca iş dışı yaşamları üzerine çalışma yapılması önerilmektedir.

Günlük çalışma süresi bakımından yapılan karşılaştırmalarda 15 saat ve üzeri çalışan iş görenlerin, yaşam doyum algılarının oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. İş doyumları bakımından ise 9-11 saat ve 15-17 saat aralığında çalışanların iş doyum algılarının çok düşük olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak yüksek çalışma sürelerinin özellikle işgörenlerin iş ve yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği şeklinde yorum yapılabilir. Ayrıca rekreatif faaliyete katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısını 15 saat ve üzeri çalışanlarda oldukça düşük olması, çalışma saatlerinin iş görenlerin rekreatif faaliyete katılımını olumsuz şekilde etkilediği görülmektedir. Doğan ve Morali (1999) “Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi” adlı çalışmada, yaşam ve iş doyum düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının, spor yapma yüzdelerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda akademisyenlerin çalışma ve boş zaman süresi, otel çalışanları ile kıyaslandığında, sosyal faaliyetlere katılımında boş zaman süresinin ne kadar etkili olduğu ve bu durumun iş ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir. Ayrıca Polat (2014) yapmış olduğu tez çalışmasında, spor yapanların spor yapmayan personellere göre yaşam doyumunu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin istatistiki manada anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bu duruma sporun kişiye sağladığı fiziksel ve psikolojik faydalarından kaynaklandığı şeklinde bir yorum yapılmıştır. Bu kapsamda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin çalışma süreleri ile iş, yaşam doyumları ve bireysel mutluluklarını inceleyen bir çalışma yapılarak öznel bir araştırma yapılması önerilir. Bu önerme ile esasında turizm sektöründe çalışanlardan beklenen güler yüz felsefesi ile nesnel gerçeklik arasındaki fark ortaya konulabilir.

İşgörenlerin konaklama işletmelerinden beklentileri bakımından yapılan karşılaştırmada, yönetimin düzelmesini isteyenlerin, hem iş doyum hem de yaşam doyum algılarının en düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. Akşit Aşık (2010) yapmış olduğu çalışma Yöneticiler belirli aralıklarla çalışanların isteklerini ve örgütün aksayan yönlerini saptamak amacıyla çalışanlara anketler uygulayarak, çalışanın sorunları kısa sürede çözülebilir ve iş doyumunun artabilir olduğu görüşünü savunmuştur. Hizmet sektörü içerisinde işgörenlerin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Bu bakımdan konaklama işletmesi yönetimlerinin işgörenler üzerinde oluşturmuş oldukları algıyı değiştirerek yeni bir yaklaşım biçimi yakalamaları önerilmektedir.

İşgörenler, rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı ölçümünde yönetimin düzelmesi ifadesinin üzerinde durmuşlardır. Bu bakımdan işgörenlerin konaklama işletmelerinden beklentilerinde, yönetimin tavrının daha fazla kapital düzeyden daha hümanist bir davranışa dönüşmesi gerektiği önerilebilir. Şimşek, (2011) Örgütsel İletişim Ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri, adlı çalışmasında bu duruma “İşletmelerin özellikle yönetim kademesi, işgörenleri yalnızca örgütün bir parçası olarak değil iş dışındaki yaşamıyla da, bir bütün olarak değerlendirmelidir. Örgütsel iletişimin, bireylerin yaşam doyumunu belirlemedeki güçlü etkisi, örgüt yaşamına ilişkin deneyimlerin ve iş doyum etkilerinin yalnızca örgütle sınırlı olmadığına işaret



etmiştir. İş yaşamı ve iş dışındaki yaşamının birbiri ile tam bir ilişki içinde olması yöneticilerin, işgörenlerin iş dışı yaşamına ve ihtiyaçlarına duyarlı olmasıyla sağlanabilir” (Şimşek, 2011) öneride bulunmuştur. Konaklama işletmesi yöneticilerinin işgörenlerin hizmet kalitesini en önemli bacağı olduğunu düşünerek, işgörenlerin genel iyilik hallerinin korunması için yönetimin işgörenlerin beklentilerini, görüşlerini, dileklerini ve şikâyetlerini dikkate alması önerilir.

Yıllık izine sahip olmayanlar için tahminleri doğrulayan sonuçlar elde edilmiştir. Yıllık izne sahip olmayanların yaşam doyumları, iş doyumları ve çalışma sosyolojisi algıları, 1-5 gün ve 16-21 gün izne sahip olanlara göre oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında 747 işgörenden 254 tanesinin yıllık izni olmadığını belirtmiştir. İnsanların tatil ihtiyacını karşılamak üzere kurulan konaklama işletmelerinde, işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun yıllık izne sahip olmadığını belirtmesi önemli bir paradokstur. Çünkü hizmet kalitesi için iyi hizmet beklenen işgörenlerde iş, yaşam doyumu ve rekreatif faaliyete katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algılarının oldukça yüksek olması beklenmektedir. Bu bakımdan yeni bir çalışma içerisinde bu durumun araştırılması önerilmektedir.

Haftalık izin kullanma durumuna göre gruplar arasında sadece çalışma sosyolojisi algısında anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Haftalık izin kullanmayanların rekreatif faaliyetlere katılımını etkileyen çalışma sosyolojisi algıları, haftalık izni olanlara göre daha düşük çıkmıştır. Ancak yaşam doyumu ve iş doyumundan elde edilen sonuçlar çok fazla anlamlı değildir. Haftalık izin kullanmayan işgörenlerin yaşam doyum ve iş doyum algıları, kullananlara göre çok yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda bu bölümde verilen cevapların frekans değerlerinin eşit olmaması böyle bir sonuca neden olmuş olabilir. Konaklama işletmelerinin insanlara rekreatif hizmet sattığı düşünüldüğünde, işgörenlerinin rekreatif faaliyetlere katılımını önünde engel olarak izin kullanamıyor olduğunun belirlenmesi bir sorundur. Bu kapsamda toplumun genel iyilik halinin korunması için rekreatif faaliyetlerin önemli olduğu düşünüldüğünde, konaklama işletmelerinin işgörenlerin haftalık izin günlerine dikkat etmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerden elde edilen veri sonuçlarına göre, işle ilgili koşullar ile iş doyumu, yaşam doyumu ve rekreatif faaliyetlere katılımı etkileyen çalışma sosyolojisi algısı hakkında çok yönlü bilgi edinmek önemli olduğu görülmüştür. Çünkü bu durum insan kaynakları yönetim politikaları için, özellikle de giderek daha rekabetçi bir ortamla başa çıkmak zorunda olan konaklama işletmeleri için önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışma dışında işgörenlerin iş ve yaşam doyumunun yorumlanmasında boş zaman olgusuna çalışma saati, haftalık izin süresi ve yıllık izin kullanma bakımından değinen başka bir çalışmaya rastlanmaması, bu çalışmayı özgün kılmaktadır. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda Kuşadası dışındaki diğer turizm destinasyonlarına odaklanan çalışmalar bu doğrultuda mesleki bilgilere yer verilerek yapılır ise alanyazına katkı sağlayacağını göstermektedir. Çünkü insanların boş zamanlarını değerlendirmek üzere gittikleri konaklama işletmeleri de, hizmeti üreten kimselerin de boş zaman sahip olması kanuni haklarıdır. Bu durum hem birey için hem de konaklama işletmelerinin hizmet kalitelerini yükseltmesi açısından oldukça önemlidir.

Küresel düzeyde işgörenlerin işlerinden memnun olduğu algısı hâkim bir gerçekliktir. Ancak çok uluslu araştırmalar, iş doyumu düzeylerinin ülkeler arasında aynı düzeyde olmadığını göstermektedir (Meier ve Spector, 2015: 1). Bu kapsamda özellikle büyük bir yüz ölçüme sahip Türkiye özelinde farklı sayfiye yerlerinde çalışan işgörenlerin boş zaman hakları, algıları ve uygulamaları kapsamında çalışmalar yapılması önerilir. Ayrıca birçok destinasyondan elde edilecek sonuçlar ile müşterek bir çalışma yapılması hem alanyazına hem de turizm sektörüne büyük katkı sağlayabilir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular ve verilen öneriler ileride yapılacak çalışmalara yol göstermesi bakımından önemlidir.

## KAYNAKÇA

- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doymu, Yaşam Doymu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doymunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Ali, W. (2016). Understanding The Concept Of Job Satisfaction, Measurements, Theories And Its Significance in The Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research*, 4(1), 100-111
- Altunışık, R., Coskun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- Chin, T. and Rowley, C. (2018). *The Future Of Chinese Manufacturing: Employment And Labour Challenges*. Elsevier.
- Çetiner, E. (1995). *Konaklama İşletmelerinde Yönetim Muhasebesi*, Ankara: Tutibay Yayınları.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doymu Ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık Ve Rehberlik Bölüm Dalı, Konya.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. and Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dockery, A.M. (2003). *Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys*. In: Carlson, Ellen (Editor). Full Employment Imperative, The Callaghan, NSW: University of Newcastle, Centre of Full Employment and Equity, 77-95.
- Doğan, B. ve Morali, S. (1999). Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam Ve İş Doym Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16-27.
- Easterlin, R.A. (2001), Income and Happiness: Towards a Unified Theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465-484.
- Eichler, M. and Matthews, A. (2004). *What Is Work? Looking At All Work Through The Lens Of Unpaid Housework. Manuscript*. Retrieved from <http://wall.oise.utoronto.ca/events/WhatisWork>.
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doym Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Frey, B.S. and Stutzer, A. (2002), What Can Economists Learn from Happiness Research?. *Journal of Economic Literature*, 40, 2, 402-435.
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş Motivasyonu İle İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- Gül, T. (2014). *Rekreasyon Olgusuna Genel Yaklaşım "Rekreasyona Giriş içinde"*, (Edt. Yaylı A.) Ankara: Detay Yayıncılık
- Gül, T. (2019a). Leisure Constraint, "in *Current Issues in Tourism And Hospitality Management*", (Edt.Yazıoğlu, İ. vd.) Strategic Researches Academy, 291-301.
- Gül, T. (2019b). Yaşam Doymunun Yordayıcısı Olarak Boş Zaman Tatmini. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 914-930.
- Gulam, A. (2016). Recreation–Need And Importance in Modern Society. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, 1(2), 157-160.
- Hanbay, E., Keskin, B. ve Kahrıman, M. (2017). Spor Yapan Bireylerin Yaşam Doymularının Araştırılması. *Journal Of International Social Research*, 10(51), 1305-1313.

- Harrison, D.A. Newman, D.A. and Roth, P.L. (2006). How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons Of Integrative Behavioral Outcomes And Time Sequences. *Academy Of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Haybron, D. (2007). Life Satisfaction, Ethical Reflection, And The Science Of Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 99-138.
- Johnson, S.M., Smith, P.C. and Tucker, S.M. (1982). Response format of the Job Descriptive Index: Assessment Of Reliability And Validity By The Multitrait-Multimethod Matrix. *Journal of Applied Psychology*, 67, 500-505.
- Kalleberg, A.L. (2009). Rethinking The Sociology Of Work, Workers And The Workplace. *Labour And Industry: A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work*, 19(3), 29-48.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-96.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education*, 28(1), 13-22.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2015). *Kuşadası Bölgesi Yıldızlı Otel İstatistikleri ve Oda Sayıları*
- Ma, C.C. Samuels, M.E. and Alexander, J.W. (2003). Factors That Influence Nurses' Job Satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- McNeese-Smith, D.K. (1997). The Influence Of Manager Behavior On Nurses' Job Satisfaction, Productivity, And Commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 27(9), 47-55.
- Meier, L.L. and Spector, P.E. (2015). Job satisfaction. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-3.
- Mercanlıoğlu, A.Ç. (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma, 10(37), 121-138.
- Neugarten, B.L., Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. and Tobin, S.S. (1961). The Measurement of the Life Satisfaction, *Journal of Gerontology*, 16,134-143.
- Ören, K. (2013). *Çalışma Sosyolojisi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Polat, A. (2014). Egzersiz Yapan Ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği). Sakarya: Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Prasoon, R. and Chaturvedi, K.R. (2016). Life Satisfaction: A Literature Review. *The Researcher-International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.
- Rode, J.C. (2004). Job Satisfaction And Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of An Integrated Model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş Ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(2), 693-719.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-167
- Schneider, B. and Dachler, H.P. (1978). A Note On The Stability Of The Job Descriptive Index. *Journal Of Applied Psychology*, 63(5), 650.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. New York: John Wiley.
- Sevgi, O.O. ve Paksoy, M. (2018). Otel İşletmelerinde Yabancı Turistlerin Hizmet Kalitesi Algısının Servqual Yöntemle Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 53-77.
- Smith P.C., Kendall L.M. and Hulin C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction In Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally and Company.
- Sönmez, A. and Sönmez, Ö.A. (2018). Life Satisfaction And Happiness With Regard To Human Capital And Religiosity in TURKEY. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 217-234.
- Sürücü, Ö. (2016). İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu Ve Mutluluk; Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlere Yönelik Bir Uygulama. *Journal Of International Social Research*, 9(43). 2170-2176
- Şencan, H. (2005). *Sosyal Ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik Ve Geçerlilik*. Ankara.

- Şener, S. ve Ballı, Ö.Ü.E. (2019). *Çalışanların Yaşam Doyumları ile Duygusal Bağlılıkları ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Futoturizm Kongre*, 487-491
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel İletişim Ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Tausig, M. (2013). *The Sociology Of Work And Well-Being. In Handbook of The Sociology Of Mental Health*, Dordrecht: Springer,
- Temizel, G. ve Garda, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Kavramı Ve Hizmet Kalitesinin Ölçülmesinde Kullanılan Modeller. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 14, 161-171.
- Thieme, P. and Dittrich, D.A.V. (2015). *A Life-Span Perspective On Life Satisfaction*. Available at SSRN 2612397.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Journal Of Yaşar University*, 2(6), 591-615.
- Uçkun, C.G., Pelit, E. ve Emir, O. (2004). Otel İşgörenlerinin İş Doyumlarının Önemi Ve Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 39-59.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Sureci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Veenhoven, R. (2001). Quality-of-Life and Happiness: not quite the same. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1765/8753>
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).