

ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMLARININ YAŞAM DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

THE EFFECT OF EMPLOYEES' JOB SATISFACTION ON LIFE SATISFACTION: A FIELD RESEARCH IN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR

Yrd. Doç. Dr. Hakan TURGUT¹
Doç. Dr. İbrahim Sani MERT²

ÖZET

Örgütsel davranış alanında yapılan bilimsel araştırmaların çoğunlukla çalışan davranışları üzerine odaklanmıştır. Bu davranışların, çalışanların işlerinden duydukları doyum ile yaşamlarından duydukları doyumdan etkilendiği düşüncesi giderek daha fazla araştırmacı tarafından kabul görmektedir. Bu bağlamda, örgütsel davranış araştırmalarında "iş doyumunu" ve "yaşam doyumunu" yüksek önem derecesine sahip iki konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da; çalışanların iş doyumunun (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) yaşam doyumunu üzerindeki etkisi, kamu ve özel sektör kıyaslamasını da ortaya koyacak şekilde ele alınmıştır. Araştırma, kamu veya özel sektörde faaliyet gösteren 11 farklı kurumda görev yapan 446 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, hem kamudaki hem de özel sektördeki çalışanların işlerinden duydukları doyumun yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiş, kamu sektöründe çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin özel sektördeki çalışanlara göre nispeten daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Kamu Sektörü, Özel Sektör

Jel Kodları: D23, J28.

ABSTRACT

The studies in organizational behaviour literature generally have focused on employee's behaviour. And it is accepted by growing number of researchers that the employees' job and life satisfaction impact their behaviours in job. In this connection, job and life satisfaction has emerged as highly important topics in organizational behaviour literature. In this study, the effect of employees' job satisfaction (the satisfaction of job itself) on their life satisfaction was investigated, additionally a comparison between public and private sector was also made. The 446 employees as the study attendances were from eleven organizations both in public and private sector. According to the findings of the study, employees' job satisfaction positively impacted life satisfaction in both public and private sector, while the effect was more higher in public sector compared to private sector.

Key Words: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Public Sector, Private Sector

Jel Codes: D23, J28.

* Bu araştırmanın ilk hali genişletilmiş özet olarak 1'nci Örgütsel Davranış Kongresinde (15-16 Kasım 2014, Sakarya) sunulmuştur.

¹ Başkent Üniversitesi, hturgut@baskent.edu.tr

² Kara Kuvvetleri Komutanlığı, sanimert@gmail.com,

1. GİRİŞ

Genel olarak bir organizasyonda çalışanların tamamı işletmenin insan kaynağını oluşturur (Aktan, 2003:227). İşletmeler için en önemli kaynağının insan olduğu konusunda fikir birliği oluşmuştur. İşletmelerde para, makine, teçhizat gibi kaynakları kullanan, planlayan, tedarik eden ve yöneten insandır. Dolayısıyla insan yani işletmede çalışanlar olmadan örgüt dolayısıyla işletme de var olamaz (Genç, 2003:112). İşletmelerde çalışanların yaptıkları iş, zamanlarının/ömürlerinin önemli bir dilimini oluşturur. Bu nedenle, çalıştıkları işin özellikleri ve koşulları onların tüm yaşantılarını etkileme potansiyeli taşır (Çakıcı vd., 2013).

Çalışma hayatının lokomotifi konumundaki çalışanların iş doyum (İD) düzeyleri arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). Bu yansıma sonucunda da çalışanların ortaya koydukları yüksek performans, yarattığı sinerji ile daha büyük oranda örgütsel performansa katkı sağlamaktadır. İşgören performansına etki eden birçok faktör arasında da çalışanların iş ve yaşam doyumu (YD) önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle de son yıllarda çalışanların gerek iş doyumunun gerekse yaşam doyumunun yüksek olması işletmeler için her zaman gündemde kalmakta ve iş yaşamı kalitesini artırarak çalışanların iş doyumunu ve buna bağlı olarak performanslarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Uyguç vd., 1998).

İnsanların yaşamlarından doyum almaları işlerinden de aynı oranda mutlu ve tatmin olmalarına bağlıdır. Yani çalışanların iş doyumunu, sadece iş yaşamı ile sınırlı kalmayıp, genel yaşam doyumunu üzerinde de etkili olmaktadır (Keser, 2005; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Bu bağlamda da karşımıza, yönetim organizasyon yazını içerisinde örgütsel davranışın temel konuları arasında yer alan ve çalışanların başarısı açısından önemli bir kriter olan (Çevik ve Korkmaz, 2014) iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki çıkmaktadır (Yiğit vd, 2011: 4). Bu nedenle çalışanlar tarafından yapılan işin, onların yaşam doyumunu üzerindeki etkisi giderek daha fazla sorgulanır hala gelmekte ve birçok araştırmaya konu olmaya devam etmektedir.

Ayrıca, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı olarak birbirini etkilediği şeklinde nedensel bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. (Judge ve Watanabe, 1993). İş doyumunu iş yaşamının kalitesi için önemli bir etkenken, yaşam doyumunu çalışanların tüm yaşamlarının kalitesi için diğer faktörler arasında önemli bir yer tutmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ne kadar güçlü ise bu oranda iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da çalışanların tüm hayatlarının kalitesi de o derecede iyi olmaktadır (Rice vd., 1985: 298).

İş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların gerek teorisyenler gerekse pratisyenler açısından önemi büyüktür ve bu anlamda iş ve yaşam doyumunun kapsamını tespit etmek amacıyla birçok sosyal bilimci çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili araştırmalarını sürdürmektedir (Bülbül ve Giray, 2012: 101). Yapılan bu araştırmalarda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında genelde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında günümüz iş yaşamında insanın mutluluğu konusu, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumunu ve olumlu duygulanım gibi kavramlar çerçevesinde de incelenmektedir (Tuzgöl - Dost, 2007).

İş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirinin içerisine giren, birbirini tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavram olarak düşünülmektedir. İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte; burada karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini işi dışındaki yaşamına, ailesine, arkadaşlarına taşımaktadır. Benzer biçimde ailesiyle veya arkadaşlarıyla yaşadığı iyi ve kötü anların izlerini de işine aktarmaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir yap-

boz oyunu gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini anlamlandırmaktadır (Dikmen, 1995). Bu nedenle iş yaşamı, çoğu bireyin yaşamında merkezi bir konuma sahip bir alt yaşam alanıdır. Dolayısıyla işin, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçası olduğu söyleyebiliriz (Keser, 2005: 78). İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki de oldukça anlamlıdır. İş ve yaşam doyumunu ilişkilidir çünkü çalışanlar iş ortamlarının dışında gelişen olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışında meydana gelen olaylarla ilgili davranış ve uygulamalarda iş doyumundan etkilenmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 207).

1920'li yıllarda ortaya atılmış bir kavram olan ve çalışanların, işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş yaşamından memnuniyetleri (tatmini, doyumunu), bireylerin genel yaşam doyumlarını doğrudan etkilemektedir. (Sevimli ve İşcan, 2005) Örneğin, bireyin iş ortamında bir takım özelliklerinin (örneğin yetenek veya insan ilişkileri gibi) geliştirilmesi, onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasını etkilemektedir (Bülbül ve Giray, 2012).

Değişik sektörlerdeki iş yaşamı genellikle bir birine benzer özellikler gösterse de, iş değişkenliğinin en belirgin yansımalarının yaşandığı ayrım kamu ve özel sektör farklılığında ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların iş doyumlarının öznel iyi oluş seviyelerini etkilediği ve bu etkilenmenin kamu ve özel sektöre göre ne derece farklılaştığının belirlenmesi bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu öznel iyi oluş seviyesinin en önemli göstergesi yaşamdan duyulan doyumdur. Bu nedenle yapılan araştırmanın temel sorusu: “Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumlarını etkilemesi kamu ve özel sektöre göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Gerek akademisyenler gerekse uygulamacılar olarak iş yaşamındaki yöneticiler, çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumlarını ne derece etkilediğini bilmeleri, iş hayatının yaşamın bütünlüğü üzerindeki etkisinin farkında olmalarına katkıda bulunacak ve bu yönde artan farkındalık bu iki değişkeni daha yakından araştırma ve takip etme gerekliliğini ortaya çıkaracaktır.

Gerek ulusal gerekse uluslararası yazında iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine yapılmış çok sayıda çalışma vardır. Yapılan bu çalışmalarda özellikle iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelenmesine karşın kamu özel sektör ayrılığı konusunu doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Diğer taraftan, Türkiye'nin her alanda olduğu gibi iş yaşamında da hızla gelişmekte olan bir ülke olduğu ve bu gelişmede özel sektörün payı dikkate alındığında; kamu ve özel sektör arasındaki farklılıkların belirlenmesi ve varsa olumlu farklılıkların diğer sektöre de yansıtılması hem akademisyenlerin hem de her seviyedeki yöneticinin ülkemizin gelişmesine katkı sağlaması açısından faydalı olacaktır değerlendirilmektedir.

Kısaca; bu çalışmada çalışanların iş doyumunun (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) yaşam doyumunu üzerindeki etkisi ve kamu ve özel sektör benzerliği/farklılığının araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde iş ve yaşam doyumunu hakkında kavramsal bilgilere ve bu iki kavram arasındaki ilişkilere değinilmiş, uygulama bölümünde ise yapılan alan araştırmasına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Son bölümde ise bulgular ve sonuçlar tartışılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

İş, toplumsal bir ihtiyaç olmasının yanında, bireyin kişiliğine şekil veren etmenler arasında belirleyici bir güçtür. Bu sebepten dolayıda İD kavramı, örgütsel araştırmalarda kendisine geniş bir biçimde yer edinmiş önemli konulardan biridir (Lukowski, 2004:45). Örgütsel davranış alanının önemli değişkenlerinden birisi olan İD hakkında Locke (1976) çalışanların gereksinimlerini karşılamak amacıyla yaptıkları işlerinde; verdikleri emekleri ile kazançları, beklentileri ile algıları arasında doğrudan ve belirgin bir ilişki olduğunu söylemektedir (Spector vd., 2001; Weiss, 2002).

İD, çalışanın sahip olduğu duygu ve deneyimlerine dayanarak hem iş hem de örgüt içi ve örgüt dışı çevresi arasındaki ilişkileri şekillendirir (Robbins ve Judge, 2012). Diğer bir tanımlamada ise, emeğine karşılık elde ettiği maddi ve manevi kazançları, işin niteliği ve niceliğiyle kıyasladığında, beklentilerinin algılarıyla uyumlu olup olmadığına karar veren çalışanlarda İD'nun varlığından söz edilir (Spector vd., 2001). Ayrıca İD, işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanların birlikte olmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşlarıyla bir eser oluşturmaktan aldığı keyif şeklinde de tanımlanabilmektedir (Bingöl, 1997:270, Spector ve Fox, 2003; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). İD işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu histir (Robbins ve Judge, 2012:77). Diğer bir anlatımla İD kişinin işindeki rolüne karşı duygusal tepkisidir (Bayrak Kök, 2006:293). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere İD çalışanın işine karşı bireysel değerlendirmesinin veya duyduğu memnuniyet derecesinin bir sonucudur.

İD, çalışanın kendi işi hakkındaki kişisel algı ve düşüncelerinden türetilen olumlu bir duygu olması nedeniyle, zihinsel değil daha çok duygusal bir olgudur (Kafetsios ve Zampetakis, 2008). Dolayısıyla, yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi, işletme çalışanlarının yaptıkları işlerden nasıl pozitif duygular algılayıp İD'na ulaşmalarına yönelik uygun koşul ve ortamları yaratmalarıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Çalışanlar işlerinden alması gerektiği oranda iş doyumuna ulaşmıyorsa yaptığı işten hoşnut olmamaya ve işe yabancılaşmaya başlayacak ve yaşantısında da doyumsuzluk etkili olacağından genel bir mutsuzluğa sürüklenecektir (Weiss, 2002).

İD'yi etkilediği düşünülen faktörler arasında ücret, yükselme, yönetici davranışları, ek imkanlar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi, iletişim gibi kavramlar öne çıkan boyutlardır (Aşan ve Erenler, 2008). İD, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri tatmini, devamsızlık, işgücü devri, çatışma, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumunu, yabancılaşma gibi birçok kavramla yakından ilgilidir. Bu kavramlar sadece bireyi değil, örgütü de direkt olarak etkilemekte ve İD'nin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu konusunda yapılan araştırma sonuçlarından bazıları aşağıda özetlenmiştir:

İD ve performans arasında korelasyon bulunduğu, işinden tatmin olan bireylerin çalıştığı kuruluşların işinden tatmin olmayan bireylerin çalıştığı kuruluşlardan daha etkin olma eğiliminde olduğu (Judge vd, 2001) yapılan çalışmalarda tespit edilmiştir. İş doyumunun yüksek olması durumunda işten ayrılma oranının ve devamsızlığın azaldığı (Shalley vd., 2000), insanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği (Lepine vd., 2002), iş doyumunu ve yabancılaşma ile işgücü devri arasında yüksek bir ilişki bulunduğu (Bayrak Kök, 2006) ortaya konmuştur. Ayrıca devamlı müşterilerle ilişki içinde olan çalışanların müşterilerin memnuniyetinin kendi İD'larını, tatmin olmuş çalışanların da müşteri doyumunu ve sadakatini artırdığı (Koys, 2001), İD düzeyi düşük olanlarda duygusal tükenme ve duygusuzlaşmanın daha fazla olduğu (Yılmaz ve Karahan, 2009) olumlu örgüt

ikliminin İD'nu pozitif yönde etkilediği (Doğan ve Üngüren, 2012) sonuçlarına ulaşılmıştır. Yöneticiye duyulan güven hissi ile çalışanların işlerinden edindikleri tatmin duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu ve kamu ve özel sektör açısından karşılaştırma yapıldığında yöneticiye duyulan güven ve iş doyum düzeylerinde farklılaşma olduğu (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011) görülmüştür. İletişim ile İD boyutlarından yönetim politikası, çalışma arkadaşları, yönetici, ücret ve işin niteliği boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Erogluer, 2011), tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen araştırma sonuçları ile bağlantılı olarak, İD'nun işletmenin nihai performans sonuçlarını etkilediği rahatlıkla söylenebilir. Şöyle ki; bir yönetim danışmanlık firması yaptığı bir çalışmada büyük kuruluşları yüksek moralli (çalışanların %70'inden fazlasının genel iş doyumunu yaşadığı) ve orta ya da düşük moralli (%70'den daha az) olarak ayırmıştır. Yüksek moralli gruptaki şirketlerin hisse senedi fiyatları %19,4 oranında artış gösterirken, orta ve düşük moralli grupta bulunan şirketlerin hisse senetlerinin artışı %10 civarında kalmıştır (Robbins ve Judge, 2012: 87).

2.2. Yaşam Doyumu

YD, kişinin içerisinde bulunduğu hayata ilişkin doğru bildiği ölçütlere dayanarak yaptığı değerlendirmeler neticesinde hissettiği mutluluk halidir (Diener, 1984). Diğer bir tanımlamayla YD, bir insanın yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olmasıdır (Haybron, 2007). Aynı zamanda, YD belirgin tek bir duruma ilişkin doyum olmayıp genel yaşantının gereksinimleri ile beklentilerini karşılayarak yaşamın tüm boyutlarını kapsamaktadır. (Diener ve Diener, 1996; Yiğit vd., 2011). Dolayısıyla, YD'nun özü; kişinin beklentileri ile algıları arasındaki benzerlikten kaynaklı mutluluğa ilişkin öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir (Diener, 1984; İkiz ve Kırtıl, 2010).

YD, bir kişinin kendi yaşamını bütün yönleri ile değerlendirmesinin bir yansıması (Diener vd, 1999) ve kişinin yaşamdan beklentilerini, mevcut durumu ile karşılaştırmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Yiğit vd, 2011). Diğer bir anlatımla YD kişinin belirli bir durum karşısında değil, kendi yaşamından bir bütün olarak tatmin olmasıdır. Bu bakış açısıyla YD, kişinin kendi yaşam kalitesini subjektif olarak değerlendirmesidir (Marques vd., 2007; Myers ve Diener, 1995).

Yaşam kalitesi ise iyi bir fiziksel durum (physical well-being), sağlık, samimiyet, güvenlik, mutluluk ve kişinin içinde yaşadığı topluma ait olma duygularını içeren subjektif ve objektif unsurların birleşiminden oluşmaktadır (Veenhoven, 2000). YD, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki elemanı bulunan, günlük yaşamda mutluluk olarak bilinen (Çivitci, 2007; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010), öznel iyi-oluş (subjective well-being)'un bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Pavot ve Diener, 1993).

Yetişkinler için yüksek YD'nun kişilerarası ilişkiler (intrapersonal), kişinin kendi iç dünyası (interpersonal), işi, fiziksel ve psikolojik sağlığı ile eğitim durumundaki olumlu çıktılarla ilgili olduğu belirtilmiştir (Marques vd, 2007).

Bireyler arzuladıkları koşul ve kurallarla sınırlarını belirledikleri iş yaşantıları (iş kaybı, iş değişikliği, emeklilik, yeni atamalar, tayinler, terfiler) aile yaşantılarında (evlilik, evlilik içi çatışmalar, boşanma, çocuk doğumları, ebebeyin kayıpları) ulaştıkları noktayı bu ilkelerle tamamen öznel bir değerlendirme yaparak bir karara varmaktadırlar (Diener vd., 1985; Erdoğan vd., 2012;). Yüksek YD hisseden insanlar daha anlamlı bir hayat sürdürür ve kendileri için önemli olan amaç ve değerlerini diğer insanlarla paylaşırlar (Ignat ve Clipa, 2012).

Yapılan çalışmalarda da insanların istek veya arzuları ile mevcut durumları arasında ne kadar fazla aykırılık varsa YD'nun o kadar düşük olduğu görülmüştür (Lavalley vd., 2006). YD belirlenmesinde iş doyumunun, kişinin geçmişe dönük pişmanlıklarının ve boş zamanlarında yaptığı faaliyetlerinin de büyük bir öneme sahip olduğu görülmüştür (Akın, 2008). Nitekim Diener vd. (2003), bireyin istekleri ile başarıları arasında ne kadar uyum varsa yaşam doyumunun o kadar arttığını belirtmiştir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda; yaşam doyumunun bazı sosyo-demografik değişkenlerle de ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu düşünülen birçok değişken kullanılmıştır. Araştırmaların bazılarında, gelir düzeyinin yaşam doyumunu artırmadığını, (Diener vd., 1993; Myers ve Diener, 1995; Bowman, 2000), kültürle göre yaşam doyumunun farklılık gösterdiği (Oishi, 2006) ortaya konmuştur. Medeni durum alternatifleri arasında yer alan evli olma durumunun yaşam doyumunu artırdığı, boşanmış kişilerin yaşam doyumlarının diğer kişilere göre düşük olduğu (Dockery, 2005) sonuçlarına ulaşılmıştır. İD ile YD arasında genelde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu (Rice vd., 1980; Tait vd., 1989; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Keser, 2005; Saldamlı, 2008; Aşan ve Erenler, 2008; Yiğit vd, 2011), kişilik özelliği ve değerleri (Perrone, 2007), bireyin işletme içindeki hiyerarşik kademedeki bulunduğu mevki göz önüne alındığında kişilerin hiyerarşik kademedeki mevkileri yükseldikçe yaşam doyumunun arttığı (Dockery, 2005; Yiğit vd, 2011) bulunmuştur. Sosyal desteğin yaşam doyumunu artırdığı (Dockery, 2005; Baş, 2011), eğitim düzeyinin yaşam doyumunu üzerinde etkisinin bulunmadığı (King, 1987), sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.3. İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi

İnsanların yaşamlarında mutluluğu yakalamaları ve yaşamdan doyum sağlamaları için gerekli olan diğer önemli bir unsur da, çalışanların yaptıkları işlerinden almış oldukları doyumdur. İnsanların yaşamlarından doyum sağlamları için işlerinden de aynı oranda mutlu olmaları ve tatmin olmaları gerekir. Bu bağlamda da karşımıza, İD ve YD arasındaki ilişki çıkmaktadır (Yiğit vd. 2011).

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki literatürde ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır (Chacko, 1983). Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte ve özellikle son yıllarda örgütsel davranış yazınında iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi konu alan çok sayıda bilimsel araştırmada (Tait vd., 1989) iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlarına ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Rode, 2004).

İş ve yaşam doyumunu konu alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışanların bir kısmının iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye odaklandığı, bir kısmının bu ilişkinin yönü ve şeklini incelediği, diğer bazı çalışmaların ise İD ve YD arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere dayanarak açıklamaya çalıştığı görülmektedir (Uyguç vd., 1998).

Konuyla ilgili literatüre bakıldığında iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki hakkında ampirik çalışmalarla desteklenmiş sızırma (spillover), telafi (compensation) ve bölümlenme (segmented) olarak adlandırılan üç temel model olduğu görülmektedir (Grenamyer ve Melanson, 1997:3; Heller vd., 2002, Saari ve Judge, 2004).

İD ve YD'nu YD'nunda İD'nu artırdığı belirtilmekte (Judge ve Lock, 1993), hatta Iverson ve Meguire (2000), iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Bu bilginin paralelinde de iş ve yaşam doyumunu yüksek olan personelin bireysel performansının arttığı ve daha yüksek örgütsel bağlılık sağladığı da tespit edilmiştir (Iverson ve Maguire,

2000:19). Sonuç olarak işten sağlanan doyum, yaşam alanlarının tümünü kapsayan, yaşam doyumundan ayırmamız mümkün değildir (Izgar, 2003).

Kısaca, İD ve YD arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalarda iş ve yaşam doyumları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu (Aşan ve Erenler, 2008; Keser, 2005; Yiğit vd., 2011; Akgündüz, 2013; Saldamlı, 2008; Örkün ve Eroğul, 2012), İD'nun YD'nu artırdığı (Çevik ve Korkmaz, 2014), bir çalışmada ise yagonun iş ve yaşam doyumunu artırdığı (Duyan, 2007), diğer bir çalışmada iş yükü yoğunluğunun iş ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği (Çakıcı vd., 2013) ve son olarak bir çalışmada da iş ve yaşam doyumları ilişkisinin kamu – özel sektör ayrımında farklılaşmadığı (Bülbül ve Giray, 2012) sonucuna ulaşılmıştır. Kişinin çalıştığı işi yaşamının en önemli parçalarından biri olduğundan kabulünden yola çıkarak ve konuyla ilgili yukarıda söz konusu olan çalışmalar göz önüne alındığında, iş ve yaşam doyumunun birbiri ile ilişkili olacağı değerlendirilmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Araştırma kapsamında Ankara ilinde konuşlu, kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren 11 organizasyonda görevli 590 yönetici ve çalışana hazırlanmış olan anket formları elden ve e-posta yoluyla dağıtılmış, 476 katılımcıdan geri dönüş olmuş ancak 30 anket formu eksik doldurulduğu için araştırma dışında bırakılarak, 446 katılımcının doldurmuş olduğu anket formları çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Gönderilen anketlerin çalışanlara dağıtılması, ilgili organizasyonun İnsan Kaynakları yöneticileri veya bu işle ilgilenen birimlerinden birer sorumlu personel ile önceden koordine edilmek suretiyle sağlanmıştır. Araştırmaya, bahse konu organizasyonlardaki tüm yönetici ve çalışanlar dâhil edilmiş (anket ulaştırılmış) olup geri dönüş yapmayan katılımcıların izin, istirahat, geçici görev vb. nedenlerden dolayı olduğu tespit edilmiştir. Yaş ortalaması 30,46 olan katılımcılara ait bazı demografik özellikler Tablo-1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim
% 40 Kadın	% 76,7 Evli	% 8 Lise
% 60 Erkek	% 23,3 Bekâr	% 75 Üniversite
Statü	Sektör	% 15 Y. Lisans
% 15 Yönetici	% 55 Kamu	% 2 Doktora
% 85 Çalışan	% 45 Özel	

3.2. Ölçüm Araçları

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ):

Araştırmanın İD değişkenini ölçebilmek amacıyla, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen Türkçe çevirisi Ergin (1997), geçerlik ve güvenilirlik çalışması Toker (2007) tarafından yapılan İD ölçeğinin “işin kendisinden duyulan tatmin” boyutunu ölçen dört madde kullanılmıştır. Toker (2007)'nin yaptığı çalışmada verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçek beşli likert tipindedir

(1= Hiç memnun değilim, 5= Çok memnunum). İş doyumunun farklı boyutlarda ölçüldüğü düşünüldüğünde ise, araştırmada sadece işin kendisinden duyulan tatmin boyutu ele alınmıştır. Bunun nedeni ise aynı yaşam doyumunun ölçülmesindeki genel yaklaşımla, iş doyumunun en önemli boyutunun işin kendisinde duyulan tatmin olduğu ve bu boyutun iş doyumunu genel olarak gösterdiği kabul edilmiştir. Ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ):

Katılımcılarının yaşam doyumlarının ölçülmesinde Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Köker (1991) yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı (α) .76 olarak bulunmuştur. Ölçek 5 maddeden oluşan ve bireyin öznel iyilik durumunu ölçen bir ölçme aracıdır. Ölçek, yedi dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmada ölçülen temel değişkenlerden birisi olan “YD” çalışanların genel yaşam doyumunu ölçmeye yönelik olup ilgili yazında da kabul edildiği gibi “öznel iyi oluşun” temel belirleyicisidir. Bu nedenle Diener vd. (1985) tarafından genel olarak yaşam doyumunun belirli kriterler verilmeden bireysel bazda ölçülebilmesi maksadıyla geliştirilen ölçeği tercih edilmiştir. Bu bağlamda, çalışanların iyi oluş seviyelerinin de bir göstergesi kabul edilen genel yaşam doyumuna odaklanılmıştır. Ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiştir.

Bu iki temel araştırma boyutu birçok demografik faktör açısından incelenebilir olsa da, yapılan bu araştırmada genel olarak işin kendisinden duyulan tatminin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi hem bütün örneklem için hem de özel ve kamu sektörüne yönelik ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

3.3. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırmada kullanılan, İD (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) ve YD ölçeklerinin geçerliliğinde, AMOS 6.0 yazılımı kullanılmış, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin (CFI, IFI ve NFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

Tablo 2: İş ve Yaşam Doyumu (Tek Boyutunun) Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Ölçek	AX2	df	AX2/df	RMSEA	NFI	RFI	IFI	CFI
İD Ölçeği	9,190*	2	4,595	0,080	0,982	0,912	0,984	0,984
YD Ölçeği	20,869*	5	4,174	0,065	0,972	0,917	0,979	0,979

Not: AX2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, CFI = Comparative Fit Index, IFI =Incremental Fit Index, NFI= Normed Fit Index. *p<0,001.

4. BULGULAR

4.1. İD (İşin Kendisinden Duyulan Tatmin Boyutu) ve YD'nun Birbiriyle Korelasyonuna İlişkin Bulgular

Araştırmada öncelikle çalışanların İD (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) algıları ile YD algıları arasında bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu maksatla iki araştırma değişkeni arasında korelasyon olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 3'de de görüldüğü üzere hem kamu sektörü hem de özel sektör çalışanları açısından iş doyumunu ve yaşam doyumunu istatistiksel olarak, 0.01 anlamlılık seviyesinde birbiriyle ilişkilidir. Bu ilişkinin yönü bir sonraki başlık altında regresyon analizleri ile detaylı olarak araştırılmıştır.

Tablo 3: İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Korelasyonu (Kamu ve Özel Sektör Örneklemi)

İş Doyumu	KAMU SEKTÖRÜ	ÖZEL SEKTÖR
	Yaşam Doyumu	Yaşam Doyumu
	0,469**	0,416**

** 0.01 seviyesinde anlamlı

4.2. Kamuya ve Özel Sektöre İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında; çalışanların İD'nun (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) YD'ları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sorusu kapsamında, toplam üç ayrı regresyon modeli oluşturulmuştur. Bunlardan ilki çalışanların kamu ve özel sektörde çalışması dikkate alınmaksızın toplu olarak değerlendirildiği modeldir. Bu modelle genel olarak çalışanlar açısından iş doyumunun yaşam doyumunu etkileyip etkilemediği açıklanmaya çalışılmıştır. Müteakiben (birinci model anlamlı olduğu için) sırasıyla kamudaki ve özel sektördeki çalışanların ayrı ayrı İD'larının YD'ları üzerindeki etkisini, daha doğru bir ifadeyle, işin kendisinden duyulan tatminin YD'nu ne derece açıkladığını belirlemeye yönelik iki ayrı regresyon modeli daha kurulmuştur. Bahse konu üç model Tablo 4'de gösterilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre çalışanların İD'larındaki (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) değişim, çalışanların YD'larındaki değişimin; genel için (kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan) %18'sini, kamu sektörü için %22'sini ve özel sektör için de %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri neticesinde her üç modelde de çalışanların İD'ları YD'ları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0.000<0.05$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon Modelleri			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Model	Elde Edilen Model
Yaşam Doyumu	İş Doyumu (İşin kendisinden duyulan tatmin)	Genel (Toplu)	$11,665 + 0,526 \times \text{İş Doyumu}$
		Kamu	$11,422 + 0,556 \times \text{İş Doyumu}$
		Özel	$11,648 + 0,520 \times \text{İş Doyumu}$

Model Özetleri				
Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahminin Standart Hatası
Genel (Toplu)	0,430	0,185	0,182	6,08963
Kamu	0,469	0,220	0,215	5,96311
Özel	0,416	0,173	0,169	6,14505

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş yaşamının genel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu, yaşamı iş ve özel yaşam şeklinde ayırmanın yanlışlığı giderek daha çok kabul edilir olmuştur. Bu çerçevede iş yaşamından, bu araştırma kapsamında da alınan daha dar bir kapsamla, yapılan işten duyulan doyumun, yaşam doyumunu üzerindeki etkisi daha çok sorgulanır bir hale gelmiştir.

Çalışanlar hayatının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte olup işlerinden yeterince doyum elde eden çalışanların bireysel performansları ve üretkenlikleri artmaktadır. İD yüksek çalışanları istihdam eden işletmeler; bu bireysel kazanımlara paralel olarak performans artışı, düşük işgücü devir oranı, nitelikli işgücünün işletmeye çekilmesi gibi örgütsel kazanımlarda elde edebilmektedir.

Bu çalışmada çalışanların İD (işin kendisinden duyulan tatmin boyutu) algıları ile YD algıları arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve bu ilişkinin kamu ve özel sektör açısından da ayrı ayrı değerlendirilmesine çalışılmıştır.

Örgütsel davranış açısından ele alındığında ise yukarıdaki yaklaşım ışığında, yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerin üzerine daha fazla durulacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın; yaşamında bir bütün olan insanın, yaşamdan duyduğu tatmini, günlük zamanının çoğunu geçirdiği, diğer bir ifadeyle yaşamının zamansal açıdan büyük bir kısmını oluşturan, yaptığı işle ilişkilendirmesi önemlidir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının yaptıkları işten duydukları doyum YD'ları seviyesini açıklayıcı niteliktedir. Kamu ve özel sektörün karşılaştırması yapıldığında ise, kamu çalışanlarında bu etkinin nispeten daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun, kamuda özel sektöre göre; iş seçimi, rotasyon, iş değiştirme vb. unsurlardaki düşüklüğün etki edebileceği düşünülebilir. Ancak, genel bir sonuca varılabilmesi için konu ile ilgili daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Ayrıca, kamu ve özel sektör arasındaki ayrımın da giderek şeffaflaştığı, bu iki ayrı sektördeki uygulamaların ve bu uygulamalar neticesinde elde edilen sonuçların birbiriyle kıyaslandığı durumlarda da artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan, yapılan bu çalışmanın bir yandan İD ve YD arasındaki ilişkiyi ön plana çıkartırken diğer yandan da bu ilişkiyi kamu ve özel sektör bazında incelemesinin de önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Kamu çalışanlarının özel sektöre göre daha uzun vadeli bir istihdam içerisinde olması, iş güvencelerinin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olması neticesinde, yaptıkları işte işin kendisinden duyulan tatminin (özel sektörde işi bulabilmek bile başlıca bir tatmin faktörü olabilir) nispeten daha ön plana çıktığı değerlendirilebilir.

Çalışmanın bir sınırlılığı olarak, çalışmanın anketten elde edilen verilerden elde edilmiş olması ve örneklem kapsamının artırılması gerekliliği söylenebilir. Bu sebeplerle çalışmada elde edilen sonuçların genellenebilmesi amacıyla, farklı ve daha geniş örneklem gruplarında tekrar edilmesinde fayda olabileceği ve İD'nun işin kendisinden duyulan tatmin haricindeki diğer boyutlarının da dâhil edilerek tekrarlanmasının ilgili yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak; yaşamın bir bütün olduğu bu nedenle yaşamdan duyulan doyumunun iş doyumuyla ilişkilendirilmesinin; bir yandan bireysel boyutta, daha sağlıklı ve mutlu çalışanlara sahip olunmasına diğer yandan ise örgütsel boyutta, gerek ulusal gerekse uluslararası alanda sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bireysel ve örgütsel boyutta getireceği kazanımlar dikkate alınrsa, örgütsel davranış ile ilgili akademisyen ve araştırmacıların, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi daha kapsamlı ve detaylı bir şekilde ortaya koyabilecek çalışma ve araştırmalara yönelmelerinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- AKIN, M. (2008). “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25: 141-170.
- AKGÜNDÜZ, Y. (2013). “Konaklama İşletmelerinde İş doyumunu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi”, CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1):180-204.
- AKTAN, Ç.C. (2003). Değişim Çağında Yönetim, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- AŞAN, Ö. ve ERENLER, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2):203-216
- BAYRAK KÖK, S. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1):291-317.
- BİNGÖL, D. (1997). Personel Yönetimi, 3.b., Beta Yayınları, İstanbul.
- BAŞ, A.U. (2011). “Investigating Levels and Predictors of Life Satisfaction Among Prospective Teachers”, Eurasian Journal of Educational Research. 44:71-88.
- BOWMAN, S. (2000). “Career Success and Life Satisfaction for Female and Male Healthcare Managers”, Hospital Topics. 78(3):5-11.
- BÜLBÜL, Ş. ve GİRAY, S. (2012), “İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(4):101-114.
- ÇAKICI, A., ÖZKAN, C. ve AKYÜZ, B.H. (2103). “İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma”, Çağ University Journal of Social Sciences, 10(2):1-27
- ÇEVİK, N.K., ve KORKMAZ, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 7(1):126-145.
- CHACKO, T.I. (1983). “Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships”, Academy of Management Journal, 26(1):163-169.

- ÇİVİTÇİ, A. (2007). “Çok boyutlu Öğrenci Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 26:51-60.
- DIENER, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95:542-575.
- DIENER, E., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J. and GRIFFIN, S. (1985). “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49(1):71-75.
- DIENER, E., SANDVIK, E., SEIDLITZ, L. and DIENER, M. (1993). “The Relationship Between Income Subjective Well-Being: Relative or Absolute?”, *Social Indicators Research*, 28:195-223.
- DIENER, E. and DIENER, C. (1996). “Most People Are Happy”, *Psychological Science*, 7:181-185.
- DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E. and SMITH, H.L. (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, 125(2):276-302.
- DIENER, E., OISHI, S. and LUCAS, R.E. (2003). “Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life”, *Annual Review of Psychology*, 54:403-425.
- DOĞAN, H., ÜNGÜREN, E. (2012). “Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi:Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması” *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4(8):27-46
- DİKMEN, A. A. (1995) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4):115-140
- DOCKERY, M. (2005). “Happiness, Life Satisfaction, and the Role of work: Evidence from two Australian Surveys”, <http://www.melbourneinstitute.com> (Erişim tarihi: 18/05/2013).
- DUYAN. E.C., (2007). “İş ve Yaşam Tatmininde Yoga'nın Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1):25-34
- ERDOĞAN, B., BAUER, T. N., TRUXILLO, D. M. and MANSFIELD, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature, *Journal of Management*, 38(4):1038-1083.
- ERGİN, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39):25-36.
- EROĞLUER, K. (2011). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”, *Ege Akademik Bakış*, 11(1):121-136
- ERYILMAZ, A., ve ÖĞÜLMÜŞ, S. (2010). “Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli”, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, II(3):189-203.
- GENÇ, N. (2003). *Başarı Bedel İster, Timaş: İstanbul*.
- GRENAMEYER, C. J. and MELANSON, K., (1997). “Life and Job Satisfaction”, A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis.
- IGNAT, A.A. and CLIPA, O. (2012). “Teachers’ Satisfaction With Life, Job Satisfaction And Their Emotional Intelligence”, *Social and Behavioral Sciences*, (33):498-502.

- HAYBRON, D. (2007). "Life Satisfaction Ethical Reflection and the Science of Happiness", *Journal of Happiness Studies*, 8(1):99-138.
- HELLER, D., TIMOTHY A., JUDGE and WATSON, D. (2002) . " The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction", *Journal of Organizational Behaviour*, 23:815-835
- IVERSON, R.D. and MAGUIRE, C. (2000). "The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community", *Human Relations*, (53-6): 807-839.
- IZGAR, H. (Editör) (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Kitabevi Yayınları, No:19, Konya.
- İKİZ, F.E. ve KIRTIL, G.S. (2010), "İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi" *Elementary Education Online*, 9(3):1216-1225.
- İŞCAN, Ö.F. ve TİMURÖĞLU, K. (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1):119-136.
- JUDGE, T.A. and LOCKE, E.A. (1993). "Effect of Dysfunctional Thought Process on Subjective Well-Being and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 78(3):475-490.
- JUDGE, T.A. and WATANABE, S. (1993), "Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", *Journal of Applied Psychology*, 78(6):939-948.
- JUDGE, T.A., THORESEN, C.J., BONO, J.E. and PATTON, G.K. (2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, 127:376-407.
- KAFETSIOS K. and ZAMPETAKIS, L.A. (2008). "Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing The mediatory Role of Positive and Negative Affect at Work". *Personality and Individual Differences*, 44:712-722.
- KESER, A. (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4:77-96
- KING, W. (1987). "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Performance of Overeducated and Other Workers", *Journal of Social Psychology*, 125(5):421-434.
- KOÇ, H. ve YAZICIOĞLU, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1):46-57.
- KOYS, D.J. (2001). "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study", *Personal Psychology*, 54(1):101-114.
- KÖKER, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,
- LAVALLEE, F.L., HATCH, P.M., MICHALOS, A.C. and MCKINLEY, T. (2006). "Development of the Contentment with Life Assessment Scale (CLAS): Using Daily Life Experiences to Verify Levels of Self-Reported Life Satisfaction", *Social Indicators Research*, (83): 201-244.

- LEPINE, J.A., EREZ, A. and JOHNSON, D.E. (2002). "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(1):52-65.
- LOCKE, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Chicago: Rand McNally, 1297–1349.
- LUKOWSKI, A. V. (2004). *The Relationship Between Employer-Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction*, University of Northern Colorado, Thesis.
- MARQUES, S.C., PAIS-RIBEIRO, J.L. and LOPEZ, S.J. (2007). "Validation of a Portuguese Version of the Students' Life Satisfaction Scale", *Applied Research in Quality of Life*, (2):83-94.
- MEYDAN, C. H. ve HARUN Ş. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- MYERS, D.G. and DEINER, E. (1995). "Who is happy?", *Psychological Science*. (6):10-19.
- OISHI, S. (2006). "The concept of life satisfaction across cultures: An IRT analysis", *Journal of Research in Personality*, (40):411-423.
- ÖRKÜN, Ü., EROĞUL, R.Ç. (2012). "Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1):323-338.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve DORUK, N.Ç. (2009). "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İİBFDergisi*, 33:69-99.
- PAVOT, W. and DIENER, E. (1993). "Review of the Satisfaction with Life Scale", *Psychological Assessment*, 5(2):164-172.
- PERRONE, K. (2007). "Relationships between Parental Attachment, Work and Family Roles, and Life Satisfaction", *Career Development Quarterly*, 55(3):237-248.
- RICE, R.W., NEAR, J. and HUNT, R. (1980). "The job satisfaction - Life Satisfaction Relationships: A Review of Empirical Research", *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1):37-64.
- RICE, R.W., MCFARLİN, D.B., HUNT R.G. and NEAR, J.P. (1985), "Job Importance As a Moderator of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4):297-316.
- ROBBINS, S.P. and JUDGE, T.A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Prof.Dr.İnci ERDEM), Nobel Akademik Yay.Eğt.Dnş.Tic.Ltd.Şti. Yayın No:240, 14.Basım, İstanbul.
- RODE, J.C. (2004). "Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model", *Human Relations*, 57(9):1205-1230.
- SAARI, L. M. and JUDGE, T. A. (2004) "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, 43(4):395-407
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış*, 5(1):55-64.

- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M.V. (2013). *Örgütsel Davranış, Aktüel Yayınları Bas.Yay.Dağ.Ltd.Şti., Bursa.*
- SALDAMLI, A. (2008). “Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(2):693-719.
- SCHNEIDER, B. and DACHLER, H.P. (1978). “A Note on the Stability of the Job Descriptive Index”, *Journal of Applied Psychology*, 63(5):650-653.
- SHALLEY, C. E., GILSON, L.L. and BLUM, T.C. (2000). “Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave”, *Academy of Management Journal*, 43(2):215-223.
- SPECTOR, P. E., COOPER, C. L., SANCHEZ, J. I., O’DRISCOLL, M., SPARKS, K., BERNIN, P., et al. (2001). “Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being? An Ecological Level International Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 22:815–832.
- SPECTOR, P. and FOX, S. (2003). ‘Reducing Subjectivity in the Assessment of the Job Environment and Development of the Factual Autonomy Scale (FAS)’. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4):417–432.
- TAIT, M., M. Y. PADGETT and BALDWIN, T. (1989). “Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study”, *Journal of Applied Psychology*, 74 (3):502-507.
- TOKER, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1):92-107.
- TUZGÖL-DOST, M. (2007). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22) :132-143.
- YAPRAKLI, Ş. ve YILMAZ, M.K. (2007). “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Müessesileri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1):155-183.
- YILMAZ, H. ve KARAHAN, A. (2009). “Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3):197-214.
- YİĞİT, R., DİLMAÇ, B.ve DENİZ, M.E. (2011). “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3):1-18.
- UYGUÇ, N., Y., ARBAK, E. DUYGULU ve ÇIRAKLAR, N.H. (1998). “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(11):193-204.
- VEENHOVEN, R. (2000). “The Four Qualities of Life: Ordering Concepts and Measures of the Good Life”, *Journal of Happiness Studies*, (1):1-39.
- WEISS, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12:173–194.