

İŞ TATMİNİ ve YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION

Yrd.Doç.Dr.Öznur AŞAN*
Arş.Gör.Esra ERENLER**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, “iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki vardır” ve “çalışanların iş ve yaşam tatminini algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” varsayımlarını test etmektir. Bu amaçla, Paul E. Spector tarafından geliştirilen iş tatmini anketi (JSS), Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini anketi (SWLS) bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere uygulanmıştır. Paket program aracılığıyla korelasyon analizi ve t testi kullanılarak yapılan verilerin analizi sonucunda, iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu ortaya konmakla birlikte “cinsiyet” değişkeni açısından bir farklılığa rastlanmamıştır.

ABSTRACT

The aim of this study is to test the assumption “ there is a relation between job and life satisfaction” and “perception of job and life satisfaction shows diffe this relation differantiates with the gender”. For this purpose, Job Satisfaction Survey (JSS) developed by Paul E. Spector and Life Satisfaction Survey (SWLS) developed by Diener and friends (1985) were used and the survey applied to the academicians of a public university in Ankara. According to the results of correlation analysis and t- test which done with a statistics package program, it was founded positive relationship between job and life satisfaction, on the other hand it was not determined a difference according to variable of gender

İş tatmini, yaşam tatmini, akademisyenler
Job ssatisfaction, life satisfaction, academicians

GİRİŞ

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü bir işte çalışarak geçirmekte ve zamanla bir çok kişi için iş yaşamın merkezi bir parçası haline gelmektedir. Ayrıca kişinin işi, zaman

* Hacettepe Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

** Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi

içerisinde hayata anlam kazandırarak yaşam tatminine de yardımcı olabildiği gibi tam terside söz konusu olabilmektedir.

Ekonomik durumun yanında, kişinin psikolojik durumunu da yakından etkileyen kişinin işinden beklentileri, insan hayatındaki en önemli faaliyetlerden birisidir. Bu yüzden iş hayatının kalitesinin, hayatın diğer alanlarına ait aktivitelerin kalitesini etkilediği kabul edilmektedir. Bununla beraber bu sezgisel ilişkinin doğasının daha kompleks ve daha karmaşık olduğu bilinmektedir.¹

1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş, toplumsal bir ihtiyaç olmasının yanı sıra, bireyin kişiliğini şekillendiren belirleyici bir güçtür bu nedenle de iş tatmini kavramı, örgütsel araştırmalarda geniş yer bulmuş bir konudur.² İş tatmini ve çeşitli örgütsel değişkenler arasındaki ilişki çok sayıda çalışmanın konusu olmuştur. Örneğin bazı araştırmacılar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi (Agho ve diğerleri, 1993 ; Cramer, 1996; Glisson ve diğerleri, 1998) incelerken, diğer bazı araştırmacılar tatmin ve performans (Lawler ve Porter, 1969, Locke, 1970), tatmin ve demografik değişkenler (Morgan ve diğerleri, 1995), tatmin ve örgütsel iklim (Argyris, 1973; Dawney ve diğerleri, 1975; Friedlar ve Margulies, 1969) arasındaki ilişkiyi incelemiştirler.³

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır.⁴ Bu anlamda iş tatmini, “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” dur.⁵

Keith Davis, iş tatminini kişilerin işlerinde duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlamakta, işin nitelikleriyle, çalışanların isteklerinin birbirine uyum gösterdiği durumlarda iş tatmininin gerçekleşebileceğini öne sürmektedir.⁶ İş tatmini bir ruh durumudur ve

¹ Chris J. GRENAMYER, Karen MELANSON, “Life and Job Satisfaction”, A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, (1997), s. 3.

² Amy V. LUKOWSKI, “The Relationship between Employer- Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction”, **University of Northern Colorado**, Thesis, (2004), s. 45.

³ Daulatram B. LUND , “Organizational Culture and Job Satisfaction”, **The Journal of Business & Industrial Marketing**, Vol.18, No.2 (2003), s. 219-236.

⁴ Hülya G. ÇEKMECELİOĞLU, “ Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi : Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, No:2, (2005), s.28.

⁵ Lilly M. BERRY, **Psychology at Work**, (Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco: 1997).

⁶ Keith DAVIS, (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri), **İşletmede İnsan Davranışı- Örgütsel Davranış**, (İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya., Ya. No:136, İstanbul: 1984), s.6.

duygusal değerlendirmeleri olduğu kadar zihinsel değerlendirmeleri de kapsamakta, zaman içerisinde hem geçici hem de kalıcı olabilmektedir.⁷

Bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan iş tatmini örgütsel davranışta temel yapıdır ve iş performansı, örgütsel bağlılık davranışı, işe devam yada devamsızlık ve yaşam tatminini de kapsayan önemli çıktılarla bağlantılıdır.⁸

1.1 İş Tatmininin Boyutları

İşle ilgili tutumlar konusunda yapılan çalışmalarda dokuz iş boyutunun iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu faktörler şunlardır :

Ücret: Örgüt tarafından, çalışanın emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal katkılar, olanaklar vb.) iş tatmininin sağlanmasında önemli bir etken olmakla beraber araştırmalar, çalışanların ücretlerinden tatmin olma konusunda aldıkları ücretin değil de, ücretlerini başka kişilerle kıyaslamaları kriter olarak alındığında anlamlı sonuçlar çıktığını göstermektedir.⁹

Yükselme: Yükselme kavramından kasıt, çalışanın örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde ilerleme olanağının olup olmamasıdır. Eğer birey, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona getirilebileceğini bilirse, bu olumlu sonuç, kişinin iş tatminine de olumlu yansıtacaktır.

Yöneticiler: Yöneticinin tutum ve davranışları, çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında, çalışanların tatminsizlik yaşamasına neden olabilmektedir.

Ek İmkanlar: Parasal ve parasal olmayan (taşıma, yemek vb. gibi) imkanların olması veya olmaması, çalışanların işlerinden tatmin ya da tatminsizlik duymalarına neden olabilmektedir.

Olası Ödüller: Tanınma ve iyi bir iş yapıldığında o iş için bir ödül alma olasılığının bulunması, iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

İşleyiş Prosedürleri: Örgüt içerisindeki işlerin işleyişi ve bu işlere ilişkin politika ve prosedürler, iş tatmin düzeyini etkilemektedir.

İş Arkadaşları: Grup içi elemanların teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş tatmin düzeyini etkileyebilmekte ve tatmin düzeyini değiştirebilmektedir.

⁷ Ruut VEENHOVEN, "Developments in Satisfaction Research" **Social Indicators Research**, Vol.37,(1996), s.1-46.

⁸ Daniel HELLER, Timothy A., JUDGE, David WATSON, " The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction", **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.23, (2002), p 815-835.

⁹ İbrahim E. BAŞARAN, **Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü**, (Gül Ya., Ankara: 1991), s. 203.

İşin Kendisi: Bu kavram, bireylerin ilgilerini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmalarını ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamının bulunmasını ifade etmektedir. Bu durum, bazı çalışanların tatmini artırırken, bazılarının tatminsizlik duymasına neden olabilmektedir.¹⁰

Near, Rice ve Hunt yaptıkları çalışmada, daha yüksek derecede sorumluluk içeren işlere sahip olan çalışanların, yaşamlarının genelinde daha fazla tatmin olduklarını belirtmişlerdir.¹¹

İletişim: Çalışanın örgütte ast-üst ilişkisinde bulunduğu ya da aynı düzeyde olduğu diğer bireylerle iletişiminin arzu edilen düzeyde olması, iş tatmini düzeyini etkileyebilmektedir.¹²

2. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI

İş tatminine benzer olarak yaşam tatmini de büyük oranda duygusal temele dayanan bir kavramdır.¹³

Kesin olarak tanımlamak güç olsa da, yaşam tatmini, kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir. Başka bir deyişle, kişinin kendi yönlendirdiği hayatından ne kadar çok hoşlandığıdır ve kavram, kişinin genel olarak yaşamı ile ilgili duygularını ifade etmektedir. Yaşam tatmini, yaşamın belirli alanlarından tatmin (iş, aile vb.) gibi bir seviyede değerlendirilebileceği gibi yaşamın geneli içinde değerlendirilebilmektedir. Çünkü, yaşam tatmini, yaşam hakkındaki genel duyguları da yansıtmakta ve duygusal mutluluğun bir ölçüsü olarak da görülmektedir.¹⁴

3. İŞ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ

Rus yazar Maksim Gorki yüzyılın başında yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi fark ederek bu ilişkiyi “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir” sözleriyle açıklamıştır.¹⁵

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır.¹⁶ Örgütsel literatürde iş ve yaşam tatmini

¹⁰ Azize ERGENELİ, Mehmet ERYİĞİT, “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.19, No: 2, (2001), s.159-178.

¹¹ Thomas I. CHACKO, “Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships”, **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No:1,(1983), s. 163-169.

¹² ERGENELİ,- ERYİĞİT, S.167-169.

¹³ Timothy A. JUDGE, Edwin LOCKE, Cathy DURHAM, Avraham KLUGER, “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.83, No.1, (1998), s.17-34.

¹⁴ VEENHOVEN, S.1-46.

¹⁵ Francie GARRETTO, “Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality”, (2000), s. 10. <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>

¹⁶ CHACKO, s. 163-169.

arasındaki ilişki büyük dikkat çekmiş¹⁷ ve son yıllarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki çok sayıda deneysel araştırmanın ve niteliksel gözden geçirmenin konusu olmuştur.¹⁸

İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir çünkü; çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir.¹⁹

İş ve yaşam tatminini konu alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların bir kısmının iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği, bir kısmının bu ilişkinin yönü ve şekline odaklandığı, diğer bazı çalışmaların ise iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalıştığı görülmektedir.²⁰

3.1. İş ve Yaşam Tatmini İlişisini Açıklayan Modeller

Konuyla ilgili yazında yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında öne sürülen, ampirik olarak desteklenmiş üç temel model göze çarpmaktadır. Bunlar, sıçrama, telafi ve bölümlenme modelleridir.²¹

Sıçrama (spillover) modeli ; bireyin hayatının bir alanındaki tatminin diğer alanlara sıçrayacağını öne sürmektedir. Bu sıçrama, işteki tatminden yaşamdaki tatmine ya da yaşamdaki tatminden işe doğru olabilmektedir. Bu modelde ikisi arasında pozitif bir ilişki kurulmakta, işte tatmin olan kişilerin iş dışı faaliyetlerde de mutlu olacağına ve işte tatmin olmayan kişilerin iş dışı faaliyetlerde mutsuz olacağına inanılmaktadır.

Araştırma literatürü gözden geçirildiğinde Iris ve Baret'in 1972'de yaptığı çalışmada olduğu gibi sıçrama hipotezi ile tutarlı olarak bir çok deneysel desteğe rastlanmakta bu çalışmalarda iş ve yaşam tatmininin bağlantılı olduğu ortaya konmakta, işteki tatminin bireyin genel yaşam tatminini etkileyebileceğini veya tam aksine genel yaşam tatmininin de iş tatminini etkileyebileceği belirtilmektedir.²² Bu durum , tatmin eden işe sahip olan kişilerin tatmin eden yaşamlara sahip olacağı ya da aksine tatmin eden

¹⁷ Daniel HELLER, Timothy A., JUDGE, David WATSON, " The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction", **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.23, (2002), s. 815-835.

¹⁸ Marianne TAIT, Margaret Youtz PADGETT ve Timothy BALDWIN, "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", **Journal of Applied Psychology** , Vol.74, No.3, (1989), s. 502-507.

¹⁹ Lise M. SAARI, Timothy A. JUDGE, "Employee Attitudes and Job Satisfaction", **Human Resource Management**, Vol.43, No.4, (2004), s. 395-407.

²⁰ Nermin UYGUÇ, Yasemin, ARBAK, Ethem DUYGULU, Nurcan H. ÇIRAKLAR, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, No: 11, (1998), s.193-204.

²¹ GRENAMYER ve MELANSON, s. 3, HELLER, JUDGE ve WATSON, s. 815-835, SAARI ve JUDGE, s. 395-407.

²² Benjamin IRIS, Gerald V. BARRETT "Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance", **Journal of applied Psychology**, Vol.56, (1972), s. 301-304.

yaşamlara sahip olan kişilerin tatmin eden işlere sahip olacağı anlamına gelmektedir.²³

Telafi (compensation) modeli; iki değişken arasında negatif bir ilişkinin varlığına açıklama getirecek şekilde, kişilerin yaşamının bir alanındaki tatminsizliğini başka bir alanda tatmini artırarak telafi etme eğiliminde olacaklarını ileri sürmektedir. Modele göre, birey, kendisini tatmin etmeyen işini, iş dışı yaşamında doluluk ve mutluluk arayarak, ya da yaşamından memnun olmadığında işinde doluluk ve mutluluk arayarak telafi etmeye çalışmakta, böylece bir alanda tatminsiz olan kişi diğerinde tatmin olmaktadır. Tatmin etmeyen bir işe sahip olan kişi enerjisinin çoğunu iş yaşamı dışındaki aktivitelere yönlendirirken, iş dışındaki yaşamında tatmin olamayan kişi ise çabalarını işe yansıtılmaktadır. Alternatif olarak model, tatmin etmeyen işlere sahip olan kişilerin daha zevkli ya da ilginç bir iş dışı yaşam arayacağını öngörmektedir.²⁴

Bu noktadan hareketle Schmidt ve Mellon (1980), rutin ve sıkıcı işlerde çalışanların ilginç ve tatmin edici iş dışı roller aradığına işaret etmiştir.²⁵

Bölümleme (segmented) modeli ise, iş ve yaşam deneyimlerini birbirlerinden ayırmakta ve yaşam tatmini ve iş tatmininin bağımsız olarak işlediğini, aralarında herhangi bir ilişki olmadığını, kişilerin yaşamın farklı alanlarını birbirinden ayrı tutacaklarına dikkat çekmektedir. Bu hipotez yaşam ve iş tatmini arasında zayıf bir korelasyonla desteklenmektedir.

Judge ve Watanabe (1994) farklı modellerin farklı bireylerde ortaya çıkabileceğini ve bireylerin bu üç gruba göre sınıflandırılabilceğini öne sürmüşler, yaptıkları çalışmada Amerika Bileşik Devletleri Çalışanlarının ulusal bir örneği temelinde %68'inin sıçrama grubu, %20'sinin bölümleme grubu ve %12'sinin telafi grubunda sınıflandırılabilceğini bulmuşlardır. Böylece, iş tatmininin yaşam tatminine sığradığı ya da tam tersinin olduğu sıçrama hipotezinin, Amerika Birleşik Devletleri çalışanlarının çoğunluğunu karakterize ettiği ortaya çıkmaktadır.²⁶

Aslında iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ile ilgili yazın incelendiğinde bir takım tutarsız ve çelişkili sonuçlar da göze çarpmaktadır. Bir çok çalışma işteki tatminin iş dışı yada yaşam tatminini etkilediğini öne sürerken, (örneğin, Orpen'in 1978' de 12 aylık periyotta 73 Güney Afrikalı yöneticiden elde ettiği verilerle yaptığı çalışma ve Iris ve Barrett 1972'de yaptığı çalışma), bazı araştırmacılar da iş dışı faktörlerin iş tatminini etkilediğini ileri sürmüşlerdir.²⁷

²³ Timothy A. JUDGE, ve Shinichiro WATANABE, " Another Look at the Job - Life Satisfaction Relationship", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 78, No.6, (1993), s. 939-948.

²⁴ GARRETTO, s.10.

²⁵ Roderic D. IVERSON, Catherine MAGUIRE, "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community", **Human Relations**, Vol. 53, No.6, (2000), s. 807-839.

²⁶ SAARI ve JUDGE, S. 395-407.

²⁷ CHACKO, s.163-169.

Ayrıca, yönetim, maaş ve terfideki tatmin artışı kişilerin yaşam tatminlerini de artırabilmekte bunun yanısıra iş tatminlerindeki düşüş yaşam tatminlerini de azaltabilmektedir. Bu bulgu iş ve yaşam tatmini arasındaki “sıçrama” ilişkisi için destek sağlarken, Isis ve Barrett’in (1972) bulguları ile de örtüşmektedir. Yani iş tatmini yaşam tatminini etkileyebilmekte fakat yaşam tatmini de iş tatminini etkileyebilmektedir.

Rice, Near ve Hunt (1980), yaşam ve iş tatmini arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu belirtirken, Tait, Padgett ve Baldwin (1989), yaşam ve iş tatmini arasında .44 lük bir korelasyon olduğunu ortaya koymuşlardır.²⁸

Cinsiyetin iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin moderatörü olabilmesi olasılığı ilk defa 30 yıl önce Brayfield ve Wells (1957) tarafından hipotezleştirilmiştir. Brayfield ve Wells kamu kesiminde genel ofis işlerinde çalışan 41 erkek ve 52 kadından topladığı veri ile yaptıkları çalışmada iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçları kadınlar için iş ve yaşam tatmini arasında önemli bir ilişki (korelasyon) olmadığını fakat erkekler için bu ilişkinin pozitif yönde olduğunu göstermiştir.²⁹ 1974 yılından sonraki çalışmalarda ise, kadının iş hayatındaki değişen rolü sonucu aradaki farkın kapanmaya başladığı ve kadınlar için korelasyonun arttığı gözlemlenmiştir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda bu sonucu, iş hayatının kadının hayatında giderek daha önemli bir yere sahip olmasına ve daha fazla kadının iş hayatında yer almaya başlamasına bağlamışlardır.³⁰

Konuyla ilgili olarak yapılan bazı araştırmalar da, yaşam tatmininin dengede kalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Yani yaşam tatminini düşüren olumsuz bir yaşam olayını takiben, kişiler zaman içinde orijinal seviyelerine dönme eğilimi içinde olmaktadır.³¹

4. UYGULAMA: İŞ ve YAŞAM TATMINİ İLİŞKİSİ

4.1 Araştırmanın Hipotezi ve Amacı

İş, bir kişinin yaşamının en önemli parçalarından biri olduğundan konuyla ilgili araştırmalarda dikkate alındığında, iş ve yaşam tatmininin ilişkili olacağı düşünülmektedir. Bu durumdan hareketle çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H1: Çalışanların iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların iş ve yaşam tatminini algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

²⁸ Robert W. RICE, Janet NEAR, Raymond HUNT, “The Job Satisfaction- Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research”, **Basic and Applied Social Psychology**, Vol.1, No.1, (1980), s. 37-64.

²⁹ Michael J. KAVANAGH, Michael HALPERN, “The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job satisfaction”, **Academy of Management Journal**, Vol.20, No.1, (1977), s. 66-73.

³⁰ TAIT, PADGETT ve BALDWIN, S. 502-507.

³¹ GARRETTO, s. 11.

Dolayısıyla, çalışmanın amacı söz konusu hipotezlerin doğruluğunu araştırmaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu amaçla oluşturulan anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Paul E. Spector tarafından geliştirilen, iş tatminini dokuz boyutta değerlendiren toplam 36 maddelik iş tatmini anketi (JSS) kullanılmıştır. Anket, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişecek şekilde derecelendirilmiştir.

Anketin ikinci kısmında Deiner ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmin ölçeği kullanılmıştır. Sorular, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişecek şekilde derecelendirilmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini ölçen sorulara yer verilmiştir.

4.3. Örneklem ve Soru Kağıdının Uygulanması

Araştırmanın örneklemini, Ankara'da bir devlet üniversitesinde iktisadi idari bilimler fakültesinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Anket 70 kişiye uygulanmış, söz konusu soru kağıdından 3 tanesi eksik cevaplandığından değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmaya katılanların %53.7'si erkek, % 46.3' ü kadın olmak üzere diğer demografik değişkenler Tablo 1.'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanları Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellik	Frekans (F)	Yüzde (%)	Özellik	Frekans (F)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	31	46.3	Evli	24	35.8
Erkek	36	53.7	Bekar	43	64.2
Yaş			Çocuk sayısı		
20-25	14	20.9	Çocuksuz	61	91.0
26-30	38	56.7	1	4	6.0
31-41	15	22.4	2	2	3.1
Bölüm			Eğitim Düzeyi		
İşletme	33	49.3	YL.ders	2	3.0
İktisat	16	23.6	YL.tez	10	14.9
Kamu Yön.	7	10.4	Doktora ders	31	46.3
Uluslararası İ.	6	9.0	Doktora tez	24	35.8
Maliye	7	7.5			

4.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacı ile elde edilen bulgular üzerinde paket program yardımı ile istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde frekans analizi, pearson korelasyon analizi ve t testi kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri, değişkenlerle ilgili soru sayıları ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Araştırma değişkenlerinin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile araştırılmış, .70 ve daha yüksek alfa değerine sahip değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği kabul edilmiştir.

İş tatmini boyutları, boyutlarla ilgili soru adetleri ve Cronbach Alfa değerleri ile araştırılan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2 : İş Tatmini Boyutlarına ve Yaşam Tatminine İlişkin Soru Sayısı ve Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Soru Sayısı	Alfa Değeri
Ücret	4	0.703
Yükselme	4	0.778
Yöneticiler	4	0.834
Ek İmkanlar	4	0.798
Olası Ödüller	4	0.774
Çalışma Prosedürleri	4	0.809
İş Arkadaşları	4	0.700
İşin Kendisi	4	0.817
İletişim	4	0.710
İş Tatmini	36	0.74
Yaşam Tatmini	5	0.836

Tablo 2’ de görüldüğü gibi alfa değerleri .70 veya daha yüksek olduğu için değişkenlerin güvenilir olarak ölçümlendiği söylenebilir.

“İş ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki ilk hipotezin sınanması için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen r değerleri tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: İş Tatmini- Yaşam Tatmini İlişkisi (Korelasyon Analizi)

İş Tatmini Boyutları	Yaşam Tatmini
Ücret	.192
Yükselme	.285*
Yöneticiler	.044
Ek imkanlar	.269*
Olası Ödüller	.175
Çalışma Prosedürleri	.069
İş Arkadaşları	.075
İşin Kendisi	.415*
İletişim	.165
Toplam İş Tatmini	.578*

*İstatistiksel olarak anlamlı ilişki olanlar

Tablo incelendiğinde iş tatmini ve yaşam tatmini arasında %95 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönde, orta derecede kuvvetli ($r = 0.578$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre çalışmanın

birinci hipotezi kabul edilirken sonuç, sıçrama hipotezine de destek sağlamaktadır.

Yükselme boyutu ile yaşam tatmini arasında zayıf ama pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0.285$) olduğu görülmektedir. Bu ilişki %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu durum bizi, işler daha fazla sorumluluk içerirse ve çalışanlar örgüt hiyerarşisi içerisinde yükselebilecekleri inancı taşırırsa, yaşamlarından daha fazla tatmin olma eğiliminde olacaklardır sonucuna götürmektedir. Bu sonuç, Near, Rice ve Hunt'ın (1980) çalışması ile tutarlıdır.

Sunulan ek imkanlar ile yaşam tatmini arasında zayıf formda bir ilişki tespit edilmiş ($r = 0.269$) ve bu ilişki %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu noktadan hareketle, ek imkanlar arttığında ankete katılanlar için yaşam tatmininin arttığı söylenebilir.

İşin kendisi ile yaşam tatmini arasında %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlı, orta düzeyde ($r= 0.415$) bir ilişki bulunmuştur. Bireyler ilgilerini çeken, hoşlarına giden, sorumluluk alabilecekleri bir işte çalıştıklarında yaşamdan tatmin olma eğilimleri artmaktadır.

Tablo incelendiğinde, iş tatmininin diğer boyutları (ücret, yöneticiler, olası ödüller, çalışma prosedürleri, iş arkadaşları, iletişim) ile yaşam tatmini arasında, %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Dikkat çekici bir nokta da ücret ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki ($r = 0.192$) bulunmayışıdır. Bu durum Isis ve Barrett'in (1972) bulguları ile çelişmektedir. İhtiyaçların, zevk ve tercihlerin bireyden bireye değişmesi nedeniyle paranın anlamı da bu istek ve ihtiyaçların tatmini için ne ölçüde bir araç olduğuna bağlı olarak, bireyler tarafından farklı şekillerde algılanmaktadır. Bu farklı algılama bireyin, işine ilişkin ücret boyutundan tatmin veya tatminsizlik duymasına neden olmaktadır.

Akademisyenliğin, özellikle de başlangıç noktası olan araştırma görevliliğinin maddi boyutunun çok fazla olmadığı düşünülürse, bunun bu meslek grubu için şaşırtıcı olmadığı söylenebilir. Genel olarak akademisyenlik maddi çıktıları için değil, manevi çıktıları için yapılan bir meslektir. Bu noktada, elde edilen sonuçtan hareketle, bu meslek grubu için, içsel motivasyonun dışsal motivasyondan daha önemli olduğu söylenebilir.

“Çalışanların iş tatmini ve yaşam tatminine ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklindeki ikinci hipotezimizin test edilmesi amacıyla, bağımsız örneklem t testi (independent samples t test) uygulanmıştır. Tablo 4 (t) testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4: İş ve Yaşam Tatminine İlişkin Algıların “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek için Yapılan (t) Testi

		T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Dif.
Yükselme Boyutu	<i>Equal variances assumed</i>	1.164	63	.249	1.16
	<i>Equal variances not assumed</i>	1.161	61.622	.250	
Ek İmkanlar Boyutu	<i>Equal variances assumed</i>	.333	63	.740	.30
	<i>Equal variances not assumed</i>	.332	61.050	.741	
İşin Kendisi Boyutu	<i>Equal variances assumed</i>	.471	63	.640	.38
	<i>Equal variances not assumed</i>	.469	60.978	.641	
Toplam İş Tatmini	<i>Equal variances assumed</i>	1.304	63	.197	5.94
	<i>Equal variances not assumed</i>	1.295	59.553	.200	
Toplam Yaşam Tatmini	<i>Equal variances assumed</i>	1.554	64	.125	2.5167
	<i>Equal variances not assumed</i>	1.525	55.587	.133	

*p<0.05

Tablo incelendiğinde çalışanların iş ve yaşam tatminine ilişkin algılarının kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

İş pek çok kişinin yaşamında merkezi bir öneme sahiptir ve bu nedenle iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi anlamlıdır. Bu çalışmada ilk olarak, iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamakta kullanılan çeşitli teorik görüşler tartışılmıştır. Ardından iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi tek başına iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü hakkında bilgi vermemekle birlikte iki değişken arasında ilişki olup olmadığı yönünde bir fikir verebilmektedir. Yapılan analiz sonucu, iş ve yaşam tatmini arasındaki pozitif korelasyon ($r = 0.578$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç çalışmanın hipotezini doğrulamakta ve dağılım hipotezine destek sağlamaktadır. Bu da son çalışmalarla tutarlıdır. (Greenamyer ve Melanson, 1997).

“Çalışanların iş tatmini ve yaşam tatminine ilişkin algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklindeki hipotezin sınanması için yapılan t

testi sonucunda “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamış ve ikinci hipotezimiz reddedilmiştir. Bu durum değişen toplumsal normlara bağlanabilir.15-20 yıl öncesine kadar toplumsal normlar erkeğin işinin onun hayatının önemli bir parçası olması gerektiğini vurguladığından, iş rolünün erkeğin ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşıladığı varsayıldı ve toplum kadının ihtiyaçlarını evdeki rolünün karşılmasını bekledi. Günümüzde kadınların çalışma hayatı içerisinde artan oranda yer almaya başlaması, aile içindeki rollerinin değişmesi, kadın ve erkek yaşam tarzlarının giderek paralel hale gelmesi, bir çok konuda olduğu gibi bu konuda da cinsel kimliğin giderek belirleyici olmaktan çıktığını göstermektedir.

Çalışmada iş tatmini boyutlarından biri olan “ücret” ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunmamıştır. Akademisyenlik mesleği düşünüldüğünde böyle bir sonuç çokta şaşırtıcı değildir. Çünkü, akademisyenlik mesleğini seçenler için ücret faktörü daha geri planda kalabilmekte, bu çalışmanın bulgularının da ortaya koyduğu gibi onun yerini işin kendisi, kariyer basamaklarında ilerleme gibi faktörler alabilmektedir. Ancak, araştırma kapsamındaki verilerin yalnızca bir üniversiteden toplanmış olması nedeniyle sonuçların genellenebilmesi mümkün değildir. Sonuçların genellenebilmesi daha geniş kapsamlı araştırmalarla mümkün olabilecektir. Bunun yanı sıra, diğer sektörlerden de benzer sonuçların elde edilip edilemeyeceğinin belirlenmesi için benzer araştırmaların başka sektörlerde yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

1. BAŞARAN, İbrahim E., **Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü**, Gül Ya., Ankara: 1991.
1. BERRY, Lilly M., **Psychology at Work**, Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco: 1997.
2. CHACKO, Thomas I, “Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships”, **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No: 1, 1983.
3. ÇEKMECELİOĞLU, Hülya G., “ Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi : Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, No:2, 2005.
4. DAVIS, Keith (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri), **İşletmede İnsan Davranışı- Örgütsel Davranış**, İ.Ü. İşletme Fakültesi Ya., Ya. No:136, İstanbul: 1984.
5. DIENER, Robert A., Randy J. Larsen EMMONS ve Sharon GRIFFIN, “Satisfaction with Life Scale Rating Form, 1985. <http://www.tbims.org/combi/swls/swlsrat.html>: 1985.

6. ERGENELİ, Azize ve Mehmet ERYİĞİT, “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.19, No: 2, 2001.
7. GARRETTO, Francie, “Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality”, 2000. <http://www.acgol.deakin.edu.au/theses>
8. GRENAMEYER, Chris J., Karen Melanson, “Life and Job Satisfaction”, **A Presentation at the Twelfth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, St. Louis : 1997.
9. HELLER, Daniel, Timothy A., JUDGE, David WATSON, “ The Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction”, **Journal of Organizational Behaviour**, Vol.23, 2002.
10. IRIS, Benjamin, Gerald V. BARRETT “Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance”, **Journal of applied Psychology**, Vol.56, 1972.
11. IVERSON, Roderic D., Catherine MAGUIRE, “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community”, **Human Relations**, Vol. 53, No.6, 2000.
12. JUDGE, Timothy, A., ve Shinichiro WATANABE, “Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction” **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol. 67, 1993.
13. JUDGE, Timothy, A., Edwin LOCKE, Cathy DURHAM, Avraham KLUGER, “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations”, **Journal of Applied Psychology**”, Vol.83, No.1, 1998.
14. KAVANAGH, Michael J., Michael HALPERN, “The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job satisfaction”, **Academy of Management Journal**, Vol.20, No.1, 1977.
15. LUKOWSKI, Amy V., “The Relationship between Employer- Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction”, University of Northern Colorado, Thesis, 2004.
16. LUND, Daulatram B., “Organizational Culture and Job Satisfaction”, **The Journal of Business & Industrial Marketing**, Vol.18, No.2, 2003.
17. RICE, Robert W., Janet NEAR, Raymond HUNT, “The Job Satisfaction- Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research”, **Basic and Applied Social Psychology**, Vol.1, No.1, 1980.
18. SAARI, Lise M., Timothy A. JUDGE, “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, **Human Resource Management**, Vol.43, No.4, 2004.
19. SPECTOR, Paul E. “ Job Satisfaction Survey”. 1994, <http://chuma.cas.usf.edu/~spector/scales/jssovr.html>

20. TAIT, Marianne, Margaret Youtz PADGETT ve Timothy BALDWIN, “Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study”, **Journal of Applied Psychology**, Vol.74, No.3, 1989.
21. UYGUÇ, Nermin, Yasemin, ARBAK, Ethem DUYGULU, Nurcan H. ÇIRAKLAR, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, No: 11, 1998.
22. VEENHOVEN, Ruut, “Developments in Satisfaction Research” **Social Indicators Research**, Vol.37, 1996.