



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 22.02.2022; Kabul Tarihi: 05.04.2022

DOI: 10.47129/bartiniibf.1077561

## Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

**Nebahat IŞIK**

Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
nsener@karabuk.edu.tr, OrcID: 0000-0003-1317-6964

**Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN**

Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi  
cananyildiran@karabuk.edu.tr, OrcID: 0000-0001-8245-197x

### Öz

Araştırmada üniversite idari personelinin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmek istenmiş olup, demografik değişkenlere göre iş tatmin ve yaşam doyum düzeylerinin de ne şekilde farklılık gösterdiği saptanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda 230 idari personelden veri toplanmış ve analiz yapılmıştır. İş tatminini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği, yaşam doyumunu ölçmek için ise Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi, Pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklem T-testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; yaşam doyumunun demografik değişkenlerden sadece cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İş tatmininin ise demografik değişkenlerden sadece eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmanın temel hipotezini oluşturan iş tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için gerçekleştirilen analiz sonucunda iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun sonucunda, araştırmanın temel hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Sonuç olarak, iş tatmini ve yaşam doyumunu bir bütünün iki parçası olarak düşünülmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Yaşam Doyumu, Yönetim

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12, M19

<sup>1</sup> Bu çalışma Nebahat Işık'ın Dr. Öğr. Üyesi Canan Yıldırım danışmanlığında "Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir. Karabük Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 08.07.2019 tarih ve 2019/12(04) sayılı etik kurul iznine sahiptir.

## The Relationship between Job and Life Satisfaction of Administrative Staff at the University

### Abstract

In the research, it was aimed to determine the relationship between the job satisfaction and life satisfaction levels of the university administrative staff, and it was tried to determine how the job satisfaction and life satisfaction levels differ according to the demographic variables. In the study, data were collected from 230 administrative personnel and analyzed. Minnesota Job Satisfaction Scale was used to measure job satisfaction and Life Satisfaction Scale was used to measure life satisfaction. Frequency analysis, Pearson correlation analysis, independent sample t-test and one-way ANOVA test were used in the analysis of the data. As a result of the research; It was determined that life satisfaction differed significantly from demographic variables only according to gender, and there isn't statistically significant difference was found between demographic characteristics and life satisfaction. It has been determined that job satisfaction differs significantly from demographic variables only according to education levels, and there is no statistically significant difference between demographic characteristics and job satisfaction. It has been determined that there is a positive and strong relationship between job satisfaction and life satisfaction, which constitutes the main hypothesis of the research. And thus, it is seen that the main hypothesis of the research is accepted.

**Keywords:** Job Satisfaction, Life Satisfaction, Management

**JEL Classification:** M10, M12, M19

### Giriş

İş tatmini, bireylerin işe yönelmesini sağlayan olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin işlerinden tatmin olması ise hem işteki başarılarını ve üretkenliğini hem de yaşamdaki doyum seviyelerini arttıracakları öngörülmektedir. Buna paralel olarak bireylerin yaşamlarından alacakları doyumun etkisi iş hayatlarına yansımaktadır. İş tatmininin olması halinde çalışanlarda ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal durum belirlendiğinden bu kavramın önemi her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple, kamu kurumlarındaki idari personelin iş tatmini ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin araştırılması hedeflenmiş ve bu kapsamda Karabük Üniversitesi idari personellerinin katılımları ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

İş tatmininin hem bireysel hem de örgütsel boyutları olması sebebi ile önemli olduğu ifade edilmektedir. Kişinin çalıştığı işi benimsemesi ve yapmış olduğu işin gereklerini yerine getirmesi kendi manevi yaşantısının yanı sıra bağlı bulunduğu örgütün başarısı ve istikrarı açısından da gerekli ve önemlidir. Çalışanın işe yönelik tatmin derecesi yükseldikçe yapmış olduğu işin niteliğinin ve örgüte yansımalarının da

olumlu yönde artacağı söylenebilmektedir. Çalışma hayatında, idealindeki işi yapan, temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar para kazanan, istediği olanaklara sahip olan bireylerin maddi ve manevi tatmini sağladıkları için mutlu ve huzurlu olduğu tespit edilmiştir. Tam tersi durumda olan yani idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçlarını karşılayamayan ve göz ardı edilen bireyler ise olumsuz bir tutum içerisine girmekte ve bunun sonucunda da iş tatmin düzeyleri azalmaktadır (Karakuş, 2011: 47). İş tatminindeki azalmanın, çalışanın hayatındaki olumsuz sayılabilecek yaşam olayları, gün içindeki sıkıntıları ve kişilik özellikleri ile de birleştiğinde hem psikolojik hem de fizyolojik olarak sağlığın bozulmasına neden olduğu görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

İş tatminsizliği sebebi ile işlerinden ayrılan çalışanların yerlerine gelecek olan yeni çalışanların temin edilmesi, işe alım süreçleri, alımın gerçekleştirilmesinden sonra çalışanların örgütün iş sistemlerini öğrenmeleri ve adapte olmaları gibi sayılabilecek diğer süreçler örgüt için zaman ve maliyet unsuru olacağı ifade edilmektedir. Bir örgütün, bu süreçleri sürekli olarak yaşaması yerine, mevcut çalışanlarının iş tatminlerinin sağlanmasının daha önemli olduğu görülmektedir (Akcıncı, 2002: 9).

İnsanların ömrü boyunca mutlu olabilmeleri ve yaşamış oldukları hayatın anlam kazanabilmesi adına en temel faktörün yaşam doyumu olduğu söylenebilmektedir (Yiğit ve diğ., 2011: 3). Yaşam doyumu önemli ölçüde duygusallığa dayanmakta olup, kişilerin hayatlarındaki duygusallıkları ve üretkenlikleri yaşam doyumu düzeylerini etkilemektedir (Judge ve diğ., 1998: 83). Yaşam doyum düzeyleri düşük olan kişilerde bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en önemlisi depresyon halidir. Depresyon hali içinde bulunan kişiler ümitsizlik, çaresizlik, isteksizlik, üzüntü, yorgunluk, uyku bozukluğu ve iştah eksikliği gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar (Demirel ve Canat, 2004: 7).

Kişilerin yaşamlarında mutlu olabilmeleri için iş yaşamlarında belirli bir tatmin düzeyine ulaşmaları gerekmektedir. Kişilerin yaşam doyumu düzeylerinin artabilmesi için iş tatmini düzeylerinin de aynı oranda artması gerekliliğinden dolayı iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Kişilerin hayata dair bir alandaki tatmin düzeyleri, hayatlarının diğer alanlarını da etkilemekte olup, bu durum iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleme durumunu ortaya çıkarmıştır (Dikmen, 1995).

## **1. Literatür Taraması**

### **1.1. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu**

Hackman ve Oldman (1975), iş tatmininin çalışanların işin özelliği, özerkliği, ücretlendirilmesi ve gelişim olanakları gibi ana etmenlerden ne kadar memnun olup olmadığı ile ilgili bir durum olduğunu belirtmişlerdir. İş tatmini, çalışanların çalıştıkları kurum hakkındaki pozitif duyguları olarak da ifade edilmektedir (Aldemir, 1983: 64). Çalışanların işlerine karşı vermiş oldukları değer ile işlerinden edindikleri etkileşime

dayanan duygusal bir tepkidir (Oshagbemi, 2000: 88). Çalışanların işlerine bağlılığı ve devamlılığı, işlerini anlamlı bulmaları ve iş verimliliği açısından önemli bir unsurdur (Ardıç ve Baş, 2002: 479).

Eğimli (2009: 36), çalışanların çalışma hayatındaki deneyimleri ile birlikte bu süreç boyunca duygular biriktirdiğini ifade etmektedir. Böylece çalışanlarda iş hayatına ve işe yönelik duygusal ve zihinsel bir tutum oluşmaktadır. Oluşan bu tutumlar olumsuz yönde ise mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır. İstenilen hedef, çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları ve bir tatmine ulaşabilmeleridir. İş tatmini birçok faktörden etkilenerek oluşmaktadır. İş ile ilgili faktörlerin değerlendirilmesinin ve bir tutum geliştirmesinin ise tamamen çalışanın kendisi ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Bu durumun daha iyi anlaşılabilmesi için bir işyerinde çalışan iki kişiden birinin iş tatmin seviyesi yüksek iken, diğer kişinin iş tatmin seviyesinin düşük olması örnek olarak gösterilmektedir.

İş tatminini etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler olarak, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kişilik; örgütsel faktörler olarak ise, ücret, terfi, iletişim ve örgüt kültürü sayılmaktadır. Garcia-Bernal (2005), iş tatmininin örgütsel açıdan da büyük önem taşıdığını belirtmektedir. Rekabet ortamında işletmelerin birbirleri ile rekabet edebilmeleri ve sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanabilmeleri açısından çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasının, işletme başarısının en belirleyici faktörlerinden ve temel işletme amaçlarından biri haline geldiği ifade edilmektedir. Yoğun rekabetin olduğu günümüz iş dünyasında çalışanların işyerilerindeki tatmin düzeyleri performanslarını, verimliliklerini ve bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. İş tatmin seviyesi yükselen çalışanlar, kendileri açısından elde etmiş oldukları kazanımların yanında çalıştıkları iş yerlerini ve bağlı oldukları yöneticileri de olumlu bir şekilde etkileyeceklerdir (Eroğluer, 2011: 124).

İş tatmini yüksek olan çalışanların özgüven ve moral düzeylerinin de yüksek olması aynı zamanda performans ve verimliliklerinin artmasına sebep olmaktadır. Ayrıca yüksek iş tatmini sonucunda gerginlik, stres, kaygı ve endişelerin azalması sebebi ile çalışanlar daha az izin kullanıp, daha az devamsızlık yapmaktadırlar (Aşık, 2010: 44). Çalışanların yapmış oldukları işe karşı olumlu duygular beslemeleri bireysel anlamda sağladıkları mutluluğun yanı sıra örgütsel açıdan da önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerin sahip oldukları en değerli kaynak olan insan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde kullanarak bunları örgütün amaç ve hedefleriyle bütünleştirmeleri, rekabet koşulları göz önüne alındığında örgütlere önemli avantajlar sağlamaktadır. Çalışanların iş tatmin seviyeleri artış gösterdikçe performansları ve işlerine olan bağlılıkları da artacak ve böylece örgütleriyle bütünleşmelerinin sonucunda gayretli, üretken ve etkin bir çalışan duygusuna sahip olacaklardır (Uçkun ve diğ., 2004: 42; Karahan, 2009: 424). Yapmış oldukları işte beklentilerini karşılayan çalışanların örgüte bağlılıkları fazla olmakta ve bunun sonucunda aidiyet duyguları artmaktadır.

Çalışanların daha fazla ön planda olduğu günümüzde örgütler, yüksek verim aldıkları ve performanslarından memnun oldukları çalışanları örgütlerinde tutabilmek adına, iş tatmin düzeylerinin artırılması ile örgüte bağlılıklarının da artırılması yoluna gidilmektedir (Özpehlivan, 2018: 92). Çalışılan kurumda iyi bir çalışma ortamına sahip olan çalışanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması iş tatminin sağlanması açısından önemli bir yer tutmakta olup, aksi takdirde iş tatminsizliği ortaya çıktığı söylenebilir (Durak ve Serinkan, 2007: 119). Yoğun iş temposunda çalışan ve beklentileri karşılanmayan kişilerin, performanslarının ve verimliliklerinin azalması sebebi ile örgütün beklentileri ile uyumlu bir çalışma gösteremeyeceklerdir (Toker, 2007: 94).

İş tatminsizliğinin ortaya çıkması durumunda çalışanlarda yorgunluk, uykusuzluk, nefes darlığı, tükenmişlik hissi gibi sorunlar ile birlikte psikolojik yönden olumsuzluklar da meydana gelebilmektedir (Keleş, 2006: 81). İş tatminsizliği sonucunda ortaya çıkan, çalışanların yaptıkları işte kendilerini ifade edememeleri, yeteneklerini tam anlamıyla gösterememeleri ve çalışan ile iş uyumunun sağlanamaması gibi durumlarda çalışanlar işten uzaklaşabilmekte ve işe yabancılaşabilmektedirler (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 314). İş tatminsizliği yaşayan kişiler bir süre sonra ise iş arkadaşlarının motivasyonunu düşürmek, devamsızlık yapmak, şikâyet etmek, örgütle ilgili olumsuz eleştirilerde bulunmak gibi bazı davranışlar sergileyerek örgütten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlar yaşayabilmektedirler (Akıncı, 2002: 7). Yıldız ve Baytemir (2016: 72), yaşam doyumunu, kişinin hayatından duyduğu memnuniyet düzeyi ile ilgili algının incelenmesi ve detaylandırılması şeklinde ifade etmektedirler.

Yaşam doyumunu bireyin belirli bir olguya karşı olan tatmininden daha çok hayatın geneline karşı olan tatminini kapsamaktadır (Avşaroğlu ve diğ., 2005: 118). Başka bir ifadeyle bireyin hayat kalitesini belli kriterlere göre algılaması da yaşam doyumunu olarak ifade edilebilmektedir (İhtiyaroğlu, 2018: 2229). Kaba ve diğ., (2018: 2) ise kişinin moralinin ve mutluluğunun yüksek olması sonucunda yaşam kalitesinin de belli bir oranda arttığını belirtmektedirler. Yiğit ve diğ., (2011: 4) yaşam doyumunun, kişinin sahip olduğu hayatı ile hayattan beklentilerinin karşılaştırılması sonucunda ortaya çıktığı ifade etmektedir. Kişinin yaşam doyumunu, toplum içinde diğer insanlarla kurmuş olduğu iletişim kalitesine de bağlı olarak artmaktadır (Şimşek ve Aktaş, 2015: 150).

Kuzulu ve diğ., (2013: 5) kişilerin yaşam doyumlarını etkileyen kavramları şu şekilde belirtmişler; gelişmiş bir ülkede yaşıyor olmak, yaşamış olduğu toplumda çoğunluğun bir parçası olmak ve sosyal statüde üst grupta yer almak, özgürlük, politik istikrar, fiziken ve ruhen sağlam yapılı olmak, açık fikirli olmak, aktif bir yaşam sürmek ve son olarak ise hayatının kontrolünü elinde bulundurmasıdır. Yaşam doyumunu etkileyen faktörler olarak; bireysel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel ve toplumsal faktörler olduğu belirtilmelidir.

## 2. Metodoloji

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın önemini, uzun yıllardır çalışmış olan ve hala popüler bir konu olma konumunu devam ettiren iş-yaşam doyum ilişkisinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bireylerin iş tatminine sahip olmaları sonucunda işlerindeki başarının ve üretkenliğin artacağı ve böylece tatmin olmaktan kaynaklı bir mutluluk hissedileceği, bu hissini bir yansıması olarak iş dışındaki zamanlarda yaşam doyum seviyelerinin artacağı bilinmektedir. Yaşam doyumundan da elde edilen bireysel veriler iş tatminine yansıtacağı söylenebilir. Bu kapsamda, kamu kurumu çalışanlarının iş tatmini ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır.

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personeller oluşturmaktadır. Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı web sayfasından elde edilen veriler doğrultusunda 2021 yılı itibarıyla toplam 469 idari personelin görev yaptığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 230 idari personelden veri toplanarak araştırmanın örnekleme oluşturulmuştur.

### 2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan idari personelleri kapsamakta olup, araştırmanın sadece Karabük Üniversitesi personelleri ile yapılmış olması bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Çalışmanın evreninin geliştirilmesi durumunda ulaşılan sonuçların güvenilirliğinin de artacağı düşünülmektedir.

### 2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket formunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 6 soru ifadesi, iş tatmin ölçeği kapsamında 20 soru ifadesi ve sonra olarak yaşam doyum ölçeği kapsamında 5 soru ifadesi yer almaktadır. İlgili anket aracılığı ile Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan idari personellerden Şubat-Mart 2021 tarihleri arasında veriler toplanmış bulunmaktadır. Araştırmada kullanılacak anketin uygulanabilirliğine ilişkin gerekli izinlerin alınabilmesi için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na gerekli başvuru yapılmış olup, 2019/12 sayılı karar ile anketin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir.

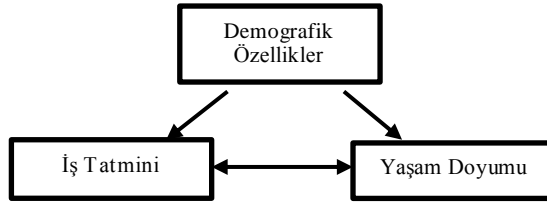
Toplanan verilerin analizlerini gerçekleştirmek için İstatistik Paket Programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki verilerin analizinde Frekans Analizi, Pearson

Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan iş doyum ölçeği Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği"dir. Araştırma için kullanılan bir diğer ölçek olan yaşam doyum ölçeği ise Diener ve diğ. (1985) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yaşam Doyum Ölçeği"dir.

## 2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma hipotezlerinin oluşturulmasına zemin hazırlayan araştırma soruları: Bireylerin iş tatminleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki var mı? Bireylerin yaşam doyumları ile demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki var mı? Ve son olarak ise iş tatmini ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mı? şeklindedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında oluşturulan sorular doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

**H<sub>1</sub>:** Personelin iş tatmin düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Personelin yaşam doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** İş tatmini ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 2.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmanın güvenilirlik analizi Cronbach Alpha Katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ayrı ve bir olacak şekilde hesaplanan Güvenirlik Analiz sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1: Güvenirlilik Analizi**

	Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı Cronbach Alfa	İfade Sayısı
İş Tatmini Ölçeği	,934	,934	20
Yaşam Doyumu Ölçeği	,874	,877	5

Tablo 1’de görüldüğü üzere İş Tatmini Ölçeği’nin ,934; Yaşam Doyumu Ölçeği’nin ,874 Cronbach Alpha değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Coşkun, Altunışık ve Yıldırım (2019) Cronbach’s Alpha değeri ,70 olduğunda kabul edilebilir olduğunu belirtmişlerdir.

Karabük Üniversitesi idari personellere uygulanan anket verilerinden elde edilen demografik özelliklere ilişkin değişkenleri; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi (yıl) ve son olarak kurumda çalışma süresi (yıl) oluşturmaktadır.

**Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular**

Cinsiyet	F	%
Erkek	96	41,7
Kadın	134	58,3
Toplam	230	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %41,7’si erkek, %58,3’ü ise kadından oluşmaktadır. Bu veriler dikkate alındığında araştırmada cinsiyet açısından homojen bir dağılımdan söz edilmektedir.

**Tablo 3: Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular**

Yaş	F	%
18-25	5	2,2
26-33	78	33,9
34-41	87	37,8
42-49	48	20,9
50 ve üstü	12	5,2
Toplam	230	100



Tablo 3'te görüldüğü üzere katılımcıların %2,2'si 18-25 yaş; %33,9'u 26-33 yaş; %37,8'i 34-41 yaş; %20,9'u 42-49 yaş ve %5,2'si ise 50 yaş ve üstünden oluşmaktadır. Kurumda görev yapan idari personellerin genç bir yaş ortalamasına sahip olması (%71,7'si 26-41 yaş aralığı) sebebiyle, ilgili yaş aralığındaki personellerin konuya ilişkin literatürde yer alan kavramları anlayabilme düzeylerinin yüksek olacağı ve bunun sonucunda da araştırmadan daha doğru sonuçlar alınabileceği ifade edilmektedir.

**Tablo 4: Eğitim Seviyesi Değişkenine İlişkin Bulgular**

Eğitim Seviyesi	F	%
Lise	18	7,8
Ön Lisans	34	14,8
Lisans	129	56,1
Yüksek Lisans	49	21,3
Toplam	230	100

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların %7,8'inin Lise; %14,8'inin Ön Lisans; %56,1'inin Lisans ve %21,3'ünün ise Yüksek Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%77,4) yüksek eğitim seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Araştırma kapsamında eğitim seviyesinin yüksekliğinin önem arz ettiği ifade edilmektedir.

**Tablo 5: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular**

Medeni Durum	F	%
Bekar	56	24,3
Evlî	174	75,7
Toplam	230	100

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların %24,3'ünün bekâr ve %75,7'sinin ise evli olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: İş Hayatındaki Çalışma Süresi (yıl) Değişkenine İlişkin Bulgular**

Çalışma Süresi (yıl)	F	%
2 ve altı	7	3,0
3-7	64	27,8
8-15	109	47,4
16-20	21	9,1
21 ve üstü	29	12,6
Toplam	230	100

Tablo 6'da görüldüğü üzere katılımcıların %3'ünün 2 yıl ve altı; %27,8'inin 3-7 yıl; %47,4'ünün 8-15 yıl; %9,1'inin 16-20 yıl ve son olarak %12,6'sının 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 7: Kurumda Çalışma Süresi (yıl) Değişkenine İlişkin Bulgular**

Hizmet Süresi (yıl)	F	%
1 ve altı	11	4,8
2-4	38	16,5
5-7	65	28,3
8-10	73	31,7
11 ve üstü	43	18,7
<b>Toplam</b>	230	100

Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların %4,8'inin 1 yıl ve altı; %16,5'inin 2-4 yıl; %28,3'ünün 5-7 yıl; %31,7'sinin 8-10 yıl ve son olarak %18,7'sinin 11 yıl ve üstü kurumda çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çoğunluğunun (%60) 5-10 yıl aralığında kurumda görev yapmakta olduğu görülmektedir. Az sayıda katılımcı ise 1 yıl ve altı süre aralığında kurumda görev yapmaktadır. İlgili verilerin araştırmada güvenilir bir sonuç elde edilebilmesi açısından bu dağılımın önem arz ettiği ifade edilmektedir.

## 2.7. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler doğrultusunda; öncelikle iş tatmininin ve yaşam doyumunun ortalama sonuçlarının her birinin demografik değişkenlere ait veriler ile arasında anlamlı ilişki olup olmadığı analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş tatmin düzeyinin demografik değişkenlerinden sadece eğitim seviyesine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. İş tatmini ile eğitim seviyesi değişkenine ait ANOVA testi sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

**Tablo 8: İş Tatmini ve Eğitim Seviyesi Değişkeni ANOVA Testi**

Eğitim Seviyesi	N	Ort. (X)	Std. Sapma	F	p
Lise	18	3,6111	0,444	3,242	0,023
Ön Lisans	34	3,0853	0,797		
Lisans	129	3,2667	0,656		
Yüksek Lisans	49	3,4612	0,789		

Tablo 8'de yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların eğitim seviyeleri ve iş tatmin düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın ( $X=3,6111$ ) ile lise eğitim seviyesindeki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Bunu ( $X=3,4612$ ) ile yüksek lisans eğitim seviyesi; ( $X=3,2667$ ) ile lisans eğitim seviyesi takip etmektedir. En düşük

ortalamaya sahip olan eğitim seviyesi ise ( $X=3,0853$ ) ile lise eğitim seviyesinde bulunan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığının anlaşılması için parametrik testlerden biri olan Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır. Yapılan varyans analizinde  $p<0,05$  olması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmıştır. İş tatminin eğitim seviyesine göre farklılaştığı görülmektedir. Elibüyük ve Güney (2020) tarafından yapılan araştırmada da iş tatmin düzeyinin eğitim seviyesine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda " $H_1$ : *Personelin iş tatmin düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir*" hipotezi kısmen kabul edilmiştir denilebilir. Çünkü iş tatmin düzeyinin demografik değişkenler kapsamında bulunan; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, iş hayatındaki çalışma süresine (yıl), kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani iş tatmin ölçeğinin ilgili demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yapılan analizler sonucunda yaşam doyum düzeyinin demografik değişkenlerinden sadece cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Yaşam doyumunu ile cinsiyet değişkenine ait Bağımsız T-testi sonuçları Tablo 9'da gösterilmektedir.

**Tablo 9: Yaşam Doyumu ve Cinsiyet Değişkeni ANOVA Testi**

Cinsiyet	N	Ort. (X)	Std. Sapma	t	df	p
Erkek	134	4,1209	1,40483	2,368	228	,019
Kadın	96	4,5354	1,16239			

Tablo 9'da yer alan bulgular incelendiğinde yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda " $H_2$ : *Personelin yaşam doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir*" hipotezi kısmen kabul edilmiştir denilebilir. Çünkü yaşam doyumunun demografik değişkenler kapsamında bulunan; yaşa, eğitim seviyesine, medeni duruma, iş hayatındaki çalışma süresine (yıl), kurumda çalışma süresine (yıl) göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani yaşam doyum ölçeğinin ilgili demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Keser (2005) tarafından yapılan araştırmada da yaşam doyumunun cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş tatmini ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünün ve gücünün ölçülebilmesi için Korelasyon Analizi ( $r$ ) uygulanmıştır. İki değişkenin arasındaki ilişkinin ölçüsü -1 ve +1 arasında değer ile ifade edilmektedir (Bayram, 2004).

**Tablo 10: İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi**

		<b>İş Tatmini</b>	<b>Yaşam Doyumu</b>
İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1	,594**
	Sig.		,000
	N	230	230
Yaşam Doyumu	Pearson Korelasyon	,594**	1
	Sig.	,000	
	N	230	230

\*\*0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş tatmini ve yaşam doyumu arasında 0,01 seviyesinde pozitif yönlü (0,594) kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Farklı bir ifade ile katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinde artış gerçekleştikçe, iş tatmini düzeylerinde de gözle görülür bir artış gerçekleşeceği söylenebilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda "*H<sub>3</sub>: İş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilmiştir. Tan vd. (2019); Keser (2005) tarafından yapılan araştırmalarda iş tatmini ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Kişilerin iş yaşamlarında geçirmiş oldukları süreler de göz önünde bulundurulduğunda iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişkinin bulunması şaşırtıcı gelmemektedir. Yaşam doyumu, kişilerin işleri dışındaki faaliyetler olarak tanımlanan hayat karşısında almış oldukları tavır ve tutum olarak da tanımlanabilmektedir. Kişilerin yaşam doyumları üzerinde birçok etken rol oynamakta olup, bu etkenler arasından kişilerin hayatlarını en çok etkileyen kişilerin iş yaşamlarıdır. Kişilerin iş yaşamlarında meydana gelen pozitif veya negatif olaylar genel yaşam tatmini düzeyleri üzerinde de önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Keser, 2005).

### **Sonuç**

Bireyler yaşamlarında mutlu olabilmeleri ve doyum alabilmeleri için iş yaşamlarında belirli bir tatmin düzeyine ulaşmaları gerekmektedir. Bireylerin yaşam doyumu düzeylerinin artabilmesi için iş tatmin düzeylerinin de aynı oranda artması gerekliliğinden dolayı iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Bireylerin hayata dair bir alandaki tatmin düzeyleri, hayatlarının diğer alanlarını da etkilemekte olup, bu iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleme durumunu ortaya çıkarmaktadır (Dikmen, 1995).

Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personellerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma, ilgili personellerin iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyum

düzeyleri arasındaki ilişki, iş tatmini ve yaşam doyumu ile demografik özellikler arasındaki ilişki tespit edilmiştir.

İş tatmin düzeyi ile katılımcıların eğitim seviyeleri arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan analiz sonucunda iş tatmin düzeyi ile eğitim seviyesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark hesaplanmıştır. Yumuşak ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada da iş tatmin düzeyi ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Demografik özelliklerin iş tatmin düzeyi ile analiz edilmesi sonucunda iş tatmin düzeyinin sadece katılımcıların eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile iş tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Yaşam doyumu düzeyinin cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde, yaşam doyumu düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla yaşam doyumu düzeylerinin pozitif olduğu görülmüştür. Fırat ve Cula (2016) tarafından yapılan çalışmada da kadın katılımcıların yaşam doyum seviyeleri erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Demografik özelliklerin yaşam doyumu düzeyi ile analiz edilmesi sonucunda yaşam doyumu düzeyinin sadece cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiş olup, bunun dışındaki demografik özellikler ile yaşam doyumu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yönü ve gücü korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu yani pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ve yaşam doyumu kavramlarının birbirlerini tamamlayan unsurlar olduğu söylenebilir. Bir tarafta yaşanan olumlu ve olumsuz olay hayatın diğer tarafını etkilerken, aynı şekilde iş dışında yaşanan olaylar ise bireyin iş hayatını etkileyeceği söylenebilir. Sonuç olarak bir bütün olarak düşünüldüğünde, yönetilmesi gereken kavramlar olduğu ifade edilebilir.

Araştırma doğrultusunda oluşan öneriler şu şekilde ifade edilebilir. Karabük Üniversitesi'nde görev yapan idari personellerle yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda daha kapsamlı bir sonuç alınabilmesi adına farklı kurumlarda görev yapan personellerle de çalışma yapılabilir. Üniversite bünyesinde görev yapan idari personellerin yanı sıra akademik personeller ile aynı kapsamda çalışma yapılabilir. Özel sektörde veya vakıf üniversitelerinde görev yapan personellerin iş tatmin düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma yapılarak kamu ve özel/vakıf sektör karşılaştırması yapılabilir. Ayrıca çalışanların iş tatmin düzeylerindeki artışın yaşam doyumu düzeylerinde de artışa neden olması sebebiyle, yöneticilerin çalışanlardan yüksek performans elde edebilmek için iş tatmin düzeylerinin artırılması yönünde gerekli uygulamaları hayata geçirmeleri de önerilebilir.

**Katkı Oranı Beyanı: Çalışmadaki her bir yazarın makalenin hazırlanmasında, geliştirilmesinde ve yayınlanmasında yaptığı katkı/katkılar eşittir.**

**Çıkar Çatışması: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.**

### Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(1).
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirimleri*.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. E. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baycan, F. A. (1985). *Analisis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Ezgi.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navaroo, M. ve Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2004). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4), 115-140.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

- Durak, İ. ve Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: Denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 119-135.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Elibüyük, N. ve Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 171-192.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R. ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, XVII(4), 57-71.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analyzing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 16(10), 2227-2237, <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.061021>.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2018). Yetişkin yaşam doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon Kocatepe üniversitesi hastanesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 1-10.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 46-57.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.

- Keleş, H. N. (2007). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 242-263.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-95.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyum ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*, 22(1),88-106.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2015). *Yaşam doyum*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tan, F. Z., Yıldırım, C. ve Altıntaş, F. F. (2019). İş tatmini ve yaşam doyum bağlantısı: İstanbul-Gaziantep illeri örneği. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(6), 220-234. DOI: 10.29226/TR1001.2019.163
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Uçkun, C. G., Pelit, E. ve Emir, O. (2004). Otel işgörenlerinin iş doyumlarının önemi ve Akçakoca'da yerleşik yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerine bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 39-59.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22.
- Yıldız, M. A. ve Baytemir, K. (2016). Evli bireylerde evlilik doyum ile yaşam doyum arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılığı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 67-80. DOI: 10.17679/uefd.17181627
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyum: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.



Yumuşak, S., ve Özaşarlıoğlu, S. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79.