

Mutluluğun İş Tatmini Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizm Merkezinde Yer Alan Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama

Zennübe IŞIK (*)

Neslihan ÇETİNKAYA (**)

Mehmet Fatih IŞIK (***)

Öz: İş gücünün etkin ve verimli olmasını sağlamak için tatmin olmuş, motivasyonu yüksek, işletmenin temel prensiplerini benimsemiş, yaptığı işe ve örgütüne bağlı çalışan personeller yaratmak gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın temel amacı Erzurum ili Palandöken Kış Turizm merkezinde yer alan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların mutluluk düzeylerini tespit etmek, mutluluk ile iş tatmini ilişkisini ortaya koymak ayrıca mutluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışanların mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla "Oxford Mutluluk Ölçeği", iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla ise "Minnesota Doyum Ölçeği" nden yararlanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Uygulanan anketlerden eksik ve hatalı olanlar arındırılarak toplamda 127 anket üzerinden veriler Korelasyon ve Regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların genelinin mutlu olduğu ve işlerinden tatmin oldukları kanısına varılmıştır. Ayrıca kadın personellerin mutluluk düzeyi arttıkça iş tatminlerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Mutluluk, Kadın Personeller, Konaklama İşletmeleri

The Role of Happiness on Job Satisfaction: An Application on Female Employees in the Hospitality Business that is Located at Province of Erzurum Palandöken Winter Tourism Center

Abstract: To ensure to be effective and efficient workforce; employees who are satisfied, highly motivated, have adopted the fundamental principles of the business and loyalty to his/her work and organization should be created. In this context, the main purpose of this research is to identify the happiness levels of female employees in the hospitality business that is located at province of Erzurum Palandöken Winter Tourism Center, to reveal relationship with happiness and job satisfaction and to determine the impact of happiness on the job satisfaction as well. Therefore, benefiting from "Oxford Happiness Scale" in order to measure the happiness levels of employees and "Minnesota Satisfaction Scale" to measure the job satisfaction levels, a questionnaire form is created. Data on a total of 127 questionnaires are subjected to correlation and regression analysis. According to analysis results it is concluded that majority of employees are happy and satisfied with their job. Anyway, it is identified that the more female employees' happiness level is increased, the more job satisfaction is increased.

*) Arş.Gör., Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü (e-posta: zennube.yalcin@atauni.edu.tr)

**) Yrd.Doç.Dr.,Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü (e-posta: nserceoglu@atauni.edu.tr)

***) Arş. Gör. Harran Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Bölümü (e-posta: mehmetfatihisik@atauni.edu.tr)

Keywords: *Job satisfaction, happiness, female staff, Hotels*

Makale Geliş Tarihi: 13.11.2016

Makale Kabul Tarihi: 18.05.2017

I. Giriş

Bireyin kendi yaşamına dair edindiği en önemli amaç, mutluluk arayışı bir diğer ifadeyle öznel iyi oluşturmaktır. İnsan yaşamının bütün alanlarını etkileyen ve tarih boyunca insan doğasının temel arayışlarından biri olarak önemini koruyan mutluluk konusuyula ilgili çeşitli araştırmalar yapılmış ve yapılmaya da devam etmektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla mutluluk kavramı, bireylerin mutluluk dereceleri belirlenmeye çalışılarak ele alınmıştır. Araştırmaların ortak yönü incelendiğinde ise mutluluğu ölçmenin en iyi yönteminin yaşamdan ve işten duyulan tatmini belirlemek olduğu tespit edilmiştir.

Mutluluk araştırmalarının sonuçlarında bireylerin iyi dostlara sahip olmaları, uyumlu bir evlilik gerçekleştirmeleri ve tatmin edici bir işe sahip olmaları mutlu olmaları için yeterli görülmektedir. Ancak insan yaşamının çok önemli bir bölümünü oluşturan iş yaşamından elde edilen tatmin, kişilerin sosyal yaşamlarında da oldukça etkili olabilmektedir. Mutlu insan, hayattan ve yaptığı işten zevk alan insandır. İş görenlerin yaptıkları işlerinden aldıkları tatmin duygusu genel itibarıyla çalıştıkları iş ve iş ile ilgili istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla yakından ilgilidir. Tam tersine istek ve ihtiyaçları karşılanmayan personeller, işlerine karşı tatminsizdirler ve olumsuz davranışlar sergilemektedirler.

Günümüzde pazarda yaşanan yoğun rekabet hem işletmelerin hem de işletmelerin en önemli kaynağı olan çalışanların yoğun stres altına girmelerine neden olmaktadır. Özellikle büyük oranda insan emeğine bağımlı olan hizmet sektöründe yer alan turizm işletmelerinde politik bir takım problemler nedeniyle gelecekle ilgili belirsizliklerin yaşanması çalışanlarda işsiz kalma kaygısı yaratacaktır.

Rekabet koşullarının ve günümüz problemlerinin beraberinde getirmiş olduğu belirsizlik ortamı neticesinde çalışanların sergiledikleri davranışların beraberinde getirdiği sonuçlar dikkate alındığında iş tatmini ve mutluluk kavramlarının incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü iş gücünün etkin ve verimli olmasını sağlamak için tatmin olmuş, motivasyonu yüksek, işletmenin temel prensiplerini benimsemiş, yaptığı işe ve örgütüne bağlı çalışan personeller yaratmak gerekmektedir (Barney, 1986: 657). Bu doğrultuda çalışanların işletmede kendilerini ne kadar mutlu hissettiklerinin ortaya konulması ve mutluluğun çalışanların iş tatminleri üzerinde rolü olup olmadığının belirlenmesi turizm işletmeleri açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın temel amacı Erzurum ili Palandöken Kış Turizm merkezinde yer alan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların mutluluk düzeylerini tespit etmek, mutluluk ile iş tatmini ilişkisini ortaya koymak ayrıca mutluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışanların mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla "Oxford Mutluluk Ölçeği", iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla ise "Minnesota

Doyum Ölçeği”nden yararlanılarak bir anket formu oluşturulmuş, anketler uygulanarak birtakım analizlere tabi tutulmuş ve bir takım sonuçlar elde edilmiştir.

II. Kavramsal Çerçeve

A.Mutluluk Kavramı

İlkçağlardan itibaren insanoğlunun ilgi kaynağı olan mutluluk kavramı, 1980’li yıllardan sonra bilimsel olarak araştırma konusu olmaya başlamıştır. İlgili literatür incelendiğinde mutluluk kavramı bir bütün olarak yaşam kalitesini pozitif olarak değerlendirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Yurcu, 2014: 4). Bir başka tanımda ise mutluluk bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarda üstünlüğü olarak ifade edilmektedir (Myers ve Diener, 1995).

Mutluluk kavramı, literatürde benzer başka kavramlar ile sıklıkla karıştırılmaktadır. Kavram geniş anlamda kullanıldığında “yaşam kalitesi” veya “eslenlik” ile aynı anlama gelmektedir. Yaşam kalitesi; insanın sağlıklı bir ortamda yaşayabilmesi, beslenme, korunma, barınma gereksinimlerini karşılayabilmesi, bedensel, tinsel gelişmesine uygun olanakları bulabilmesi, yaratıcı gücünü kullanabilmesi, içinde yaşadığı çevreye ve topluma olumlu katkılarda bulunabilmesi, doğal ve yapay yaşam ortamlarının birbirleriyle dengeli uyumunu yansıtmadır (Geray, 1998: 327). Bir başka tanıma göre ise yaşam kalitesi; kişinin kendini iyi hissetmesi, yaşadığı hayattan tatmin olması ve mutluluğudur (Torlak ve Yavuzçehre, 2008:26). Eslenlik ise sağlık ve iyi oluşun tüm yönlerini kapsayan bir kavram olup bunun yanında hem vücut hem de zihin için olumlu bir iyilik duygusunu ifade etmektedir (Hattie vd. 2004). Dunn’a göre eslenlik fiziksel ve psikolojik eslenliği geliştirmeyi sürdürme çabası için bir yaşam sürecidir. Eslenlik iyi olma, başarılı olma, sağlıklı olma, kişinin yaşamının iyi olması, kişinin dünkü, bugünkü ve yarınki yaşamını bir bütün olarak anlamlı, doyurucu ve hoş olarak algılayabilmesidir. Eslenlik duygusu, kişinin günlük problemlerine, dertlerine rağmen kendini sevinçli hissetmesidir (Mayers, 1993).

Mutluluk kavramının psikoloji bilimindeki karşılığı ise “Öznel İyi Oluş”tur. Mutluluğun pozitif psikolojide ele alınışı öznel iyi olmanın irdelenmesi şeklindedir (Kangal, 2013: 216). Öznel İyi Oluş (Subjective Well-Being) birey için genellikle birbirleriyle ilişkili, pozitif etkenlerin varlığı, negatif etkenlerin yokluğu ve yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır (Myers ve Diener, 1995:11). Bir diğer ifadeyle kişinin hissettiği olumlu duyguların olumsuz duygulardan çok olması ve genel olarak yaşamdan alınan doyumdur (Göral, 2013: 20).

Mutluluğa etki eden faktörleri inceleyen araştırmaların ortak noktasında bireylerin güven, neşe, sevinç, umut gibi olumlu duyguları sık yaşaması, öfke, nefret, kaygı, korku, umutsuzluk ve üzüntü gibi olumsuz duyguları daha az yaşaması mutlu olmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca evlilik, iş yada sağlık gibi yaşam alanlarından doyum elde etmesi de mutluluğun göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Demirbulut ve Avcıkurt, 2015: 81).

Mutluluğu sürdürülebilir hale getirmek için Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) tarafından yapılan araştırmada sürdürülebilir mutlulukla ilgili bir model ortaya konulmuştur. Oluşturulan bu modelde mutlulukla (öznel iyi oluş) ilgili değişkenler üç grupta değerlendirilmiştir. Bunlar; bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ekonomik durumu gibi demografik özelliklerinden oluşan yaşam koşulları, yaşam amaçları belirleme ve bu amaçlara ulaşma, dinin gereklerini yerine getirme, iyilik yapma ve yardım etme gibi bilişsel ve davranışsal etkinliklerden oluşan amaçlı yaşam etkinlikleri ile genetik özellikler ve kişilik faktörleridir. Araştırmada belirlenen bu faktörlerin mutluluğu etkileme dereceleri de incelenmiş ve yaşam koşullarının % 10, amaçlı yaşam etkinliklerinin % 40, genetik özellikler ve kişiliğin ise % 50 oranında mutluluğu etkilediği tespit edilmiştir (Yurcu, 2014: 6).

B.İş Tatmini

İş ile insan arasındaki ilişkiden doğan iş tatmini kavramı ile ilgili ilk betimlemeler 1911 yılında Taylor tarafından yapılmış olmasına rağmen iş tatminine ilişkin ilk verilerin 1930'lu yıllara dayandığı birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Abu-Bader 2002: 8; Pelit ve Öztürk, 2010: 46; Yüksel, 2005: 293). 1930'lu yılların başında yapılan Hawtorne Araştırmalarına başkanlık eden Elton Mayo, işin bir grup faaliyeti olduğunu, çalışanların rastgele bir araya gelmediklerini ve verimliliğin belirlenmesinde, ortam koşulları ve duygusal faktörlerin de önemli olduğunu üzerinde durmuştur (Baransel, 1979: 262-263). Ardından 1935 yılında Hoppock'un "Job Satisfaction" adlı makalesinin yayımlanmasıyla beraber iş tatmini konusu üzerine yapılan araştırmalar hız kazanmaya başlamıştır (Mertol, 1993:3).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda kavram farklı şekillerde tanımlanmıştır. Ancak tanımlamaların ortak noktasında iş tatmininin yapılan işin işgören açısından ne kadar anlamlı ve ne kadar tatmin edici olduğunu gösteren bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Shamir ve Salomon, 1985: 455). Günümüz çağdaş yönetim anlayışında iş görenlerin bütün emeklerini ortaya çıkaracak şekilde motive edilmesi, personelin yaptığı işten hem maddi hem de manevi olarak çok fazla tatmin olması ve kendi başarısını örgüte katması düşüncesi yer almaktadır. Örgütlerde insan faktörünün neden olduğu problemlerin de gün geçtikçe fazlalaşması ve bu problemlerin yok edilmesinin amaçlanması, iş tatmini kavramının önemini vurgulamaya yardımcı olmaktadır.

İşgörenlerin iş tatminin sağlanması öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemli görülmektedir (Varol, 2010:31). Belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının oldukça büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren insanlar yalnızca işin ekonomik boyutu ile ilgilenmemekte aynı zamanda yaptığı işin psikolojik durumuna nasıl yansıdığını da dikkate almaktadır. Dolayısıyla iş tatmini kişilerin yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Tümgan, 2007: 31). Bu nedenle de işletmenin en önemli kaynağı olarak nitelendirilen insan kaynağının hem motivasyonunun hem de iş tatmin düzeyinin yüksek tutulması

çağdaş yönetim tarzını benimseyen işletmelerin en temel görevleri arasında yer almaktadır.

İş tatmini araştırmaları hem üretim işletmeleri hem de hizmet işletmeleri çalışanlarının ve yöneticilerinin memnuniyet oranlarını ölçmektedir. Fakat hizmet işletmeleri daha çok bireyin performansına dayalı olduğu ve iş tatmini analizlerinde bireyin motivasyonu ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu düşünüldüğünde, iş tatmini konusu hizmet işletmeleri için daha büyük önem arz etmektedir. İş tatmini analizlerinin sıklıkla sağlık kurumu çalışanları ve turizm işletmeleri çalışanları üzerinde uygulandığı yayımlanmış çalışmalarda gözlenmektedir. Turizm işletmeleri sınıflandırılmasında büyük bir paya sahip olan konaklama işletmeleri de, verimliliğinin artırılması adına iş tatmini uygulamalarına ağırlık vermekte ve çalışan bireyin işletmeden, yöneticilerden memnun olup olmadığının ölçülmesi suretiyle işletme verimliliğini arttırmaya çalışmaktadır.

C.Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Duygular, insanoğlu için çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası konumundadır. Çünkü günümüzde personelin duygu durum şartları iş yaşamı açısından oldukça önemlidir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Bu bağlamda mutluluk ve iş tatmini terimleri dikkate alındığında kişilerin mutlu ya da mutsuz olmaları bireysel çalışma yaşamları üzerinde etkili olmakta ve personelin iş tatmini noktasında büyük role sahip olmaktadır. Mutsuz kişilerin çalışma hayatları da negatif yönde etkilenmektedir ve dolayısıyla iş görenin performansına da olumsuz yansımaktadır. Bireylerin duygusal yoğunlukları ve kendi kişilik özellikleri hakkındaki düşünceleri (Örneğin; Hayatımdaki yönettiğim şeyler nedir? Her şey için faydasızım, işte ben buyum!) özel hayatlarındaki mutlulukları ve çalışma hayatlarındaki iş tatmini noktasında bir kısır döngü durumuna gelmektedir. Nitekim insanların mutlulukları ve iş tatminleri arasında pozitif ya da negatif yönde bir ilişki bulunması kaçınılmazdır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004).

Kişilik özellikleri insanların mutluluk ya da mutsuzluk durumlarını etkilediği gibi iş tatmini durumlarını da etkilemektedir. Örneğin sürekli gergin ve sinirli olan bir insan iş ortamında da sürekli sıkıntılı bir ruh hali içinde olmakta ve bu durum iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanmaktadır. İnsanların mutlu olduklarını kişilik özelliklerine bakarak değerlendirmek mümkündür. Yani bir insanın çok neşeli olması, iyimser olması, diğer insanlara sürekli gülümsemesi onun mutlu olduğunun bir göstergesidir. Bu insanlar çalışma ortamlarında da çoğu zaman işleri yönünden tatmin olmaktadır. Çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde bulunan böyle insanlar yöneticileri tarafında da takdir edilmektedir. Bu yüzden mutlu insanların iş memnuniyetleri mutsuz olan insanlara oranla daha fazla olmaktadır. Mutluluk arttıkça iş tatmini de artmaktadır.

III. Metodoloji

A. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin mutluluk ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ve mutluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak yapılan bu araştırma, Erzurum Palandöken Kış Turizm Merkezi'nde bulunan konaklama işletmeleri kadın çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Palandöken Kış Turizm Merkezi'nde toplamda beş adet konaklama işletmesi mevcuttur. Bu konaklama işletmelerinden Polat Renaissance Erzurum Hotel 5 yıldızlı, Xanadu Snow White 5 yıldızlı, Dedeman Palandöken 4 yıldızlı, Dedeman Palandöken Ski Lodge 4 yıldızlı ve Palan Otel ise 4 yıldızlı otel statüsündedir. Araştırmanın evrenini oluşturan bu beş otelin personel sayıları ise sırasıyla; 180, 225, 100, 45 ve 60 personelden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan toplam 610 personelden yalnızca kadın çalışanlara araştırma uygulanacağı için ayrıca toplam kadın sayısı da belirlenmiş ve bu sayı 197 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın evrenini oluşturan konaklama işletmeleri öncelikle telefonla aranarak anket çalışması hakkında bilgi verilmiştir ve daha sonra anketleri uygulamak için bu konaklama işletmelerine bizzat gidilmiştir. Bazı oteller anketlerin bir kısmını hemen doldurtup verirken bazıları ise kendilerinin doldurtacağını söylemiş ve anketler konaklama işletmelerine bırakılarak daha sonra toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini bu evren içerisindeki 197 bayan personel arasından Anton (1996) tarafından belirtilen formülden yararlanılarak;

$2500 \times 197 \times (1,96)^2 / (25(197 - 1) + (2500 \times 1,96^2))$ formülü ile 130 olarak bulunmuştur. Ancak ihtiyat amaçlı ve kayıp verilere tedbir olarak toplamda 180 anket bastırılmıştır. Geri toplanan anketler dikkatle incelendikten sonra eksik verilere sahip olan anketler değerlendirmeye alınmamış, toplamda 127 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

B. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmanın konusu ve amacı daha önceden yapılmış olan çalışmalar geniş kapsamda tarandıktan sonra açık bir şekilde belirlenmiştir ve daha sonra bu çalışmada kullanılacak olan anketler ilgili ölçeklerden faydalanılarak oluşturulmuştur. Anket formu kendi içinde üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde, Konaklama işletmesi personellerinin mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Oxford Mutluluk Ölçeği (OMÖ), Hills ve Argyle tarafından mutluluğu ölçmek üzere geliştirilmiş, 29 maddelik ve 6'lı Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum 2=kısmen katılmıyorum 3=katılmıyorum 4=katılıyorum 5=kısmen katılıyorum 6=kesinlikle katılıyorum) bir ölçme aracıdır. Hills ve Argyle, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach alfa) 0.91 olarak rapor etmişlerdir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere yapılan faktör analizi sonucu, özdeğeri 1'in üzerinde olan 8 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak, söz konusu faktörlerin yorumlanması ve adlandırılması

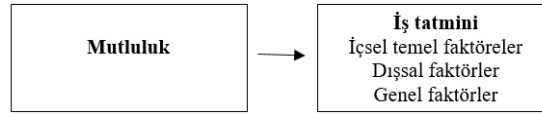
problemler nedeniyle, ölçeğin tek faktörlü olarak kullanılmasının uygun olacağı sonucuna varmışlardır.

Anket formunun ikinci bölümünde, Palandöken Kış Turizm Merkezinde bulunan konaklama işletmeleri kadın personellerinin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Minnesota Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçek ise Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun formu 100 ifadeden oluşurken kısa formu ise 3 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutlardan içsel faktörlerde 12 ifade, dışsal faktörlerde 6 ifade, genel faktörlerde ise 2 ifade yer almaktadır (Özsoy vd.,2014:235).

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise araştırmaya katılan konaklama işletmeleri kadın personellerinin demografik özelliklerinin tespitine yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular ise yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektörde ve işletmede çalışma süresi, işletmedeki statü ve çalışılan departmandır.

C.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan kadın personellerin mutluluk düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ve mutluluğun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak kurulan araştırma modeli şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yukarıda hazırlanmış olan araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1 (H1): Mutluluğun iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2 (H2): Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan İçsel Temel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

Hipotez 3 (H3): Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan Dışsal Temel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

Hipotez 4 (H4): Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan Genel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

D.Veri Analiz Teknikleri

Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlere uygulanan anketler belirli kriterler doğrultusunda değerlendirildikten sonra bunların içinden bilimsel açıdan kullanılabilir durumda olanlar SPSS 20.0 for Windows programına aktarılarak analizlere tabi tutulmuştur.

E. Anketlerin Güvenilirlikleri ve Geçerlilikleri

Anketlerden elde edilen verilere gerekli analizler yapabilmek için öncelikle anketin güvenilirlik ve geçerlilik boyutları incelenmiştir. Araştırmalarda ölçeklerin güvenilirliği çeşitli yöntemlerle hesaplanmakta ve yaygın olarak Cronbach Alpha güvenilirlik ölçütü kullanılmaktadır. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği de Cronbach Alpha (α) katsayısının hesaplanması yöntemiyle tespit edilmiştir. Bu doğrultuda mutluluk ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha = \% 89$, iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = \% 91$ 'dir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir göstergesi olarak Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış ve ölçeğe ilişkin herhangi bir negatif ve sorunlu ifadeye rastlanmamıştır.

Cronbach Alpha ve faktör ortalamalarına ilişkin ayrıntılı değerler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Mutluluk ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach Alpha
Mutluluk	,891
	Cronbach Alpha
İş tatmini	,915
İçsel temel faktörler	,921
Dışsal temel faktörler	,921
Genel faktörler	,921

Herhangi bir konuda hazırlanmış bir ölçeğin güvenilirlik durumu $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2003:428-435). Tablodaki veriler incelendiğinde ölçeklerin araştırma kapsamında oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ölçeklere güvenilirlik analizi uygulandıktan sonra katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans tablosu oluşturulmuştur ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Konaklama işletmeleri kadın personellerinin mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan bu araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de görülmektedir. Buna göre katılımcıların %22,8'i 28-32 yaş aralığında bulunurken 18-22 yaş aralığında bulunanların oranı ise %15,7'dir. Bu durumda katılımcıların genç nüfusa sahip oldukları görülmektedir. Anketi cevaplayan kadın çalışanların medeni durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (% 53,5) bekarlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında bayan personellerin % 48,8'inin lise mezunu olduğu, % 22'sinin ise önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Bayan personellerin mutluluk düzeyleri ile işlerinden aldıkları tatmin duygusunun incelendiği çalışmada gelir düzeylerine bakıldığında 1451-1951 tl arasında maaş alan personelin katılım oranı % 35,4'tür. Ankete katılan katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde ise % 33,1'lik oranla 1-3 yıl aralığında çalışan personellerin varlığı görülmektedir. 4-6 yıl aralığında çalışan personelin katılım oranı ise

% 30,7'dir. Personellerin işletmede çalışma süreleri göz önüne alındığında katılımcıların % 34,6'sının aynı işletmede 1-3 yıl aralığında çalıştığı görülmektedir. Kadın personellerin işletmedeki statüleri incelendiğinde çalışanların büyük bir çoğunluğunun (%51,2) kadrolu olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Ankete katılan personelin çalıştığı departmana bakıldığında % 37,8'lik bir oranda yiyecek-içecek departmanı olduğu, % 23,6'lık bir oranla kat hizmetleri departmanı olduğu ve %17,3 'lük bir oranda da önbüro departmanı olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Değerleri

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-22	20	15,7	İlköğretim	26	20,5
23-27	28	22,0	Lise	62	48,8
28-32	29	22,8	Ön Lisans	28	22,0
33-37	28	22,0	Lisans	9	7,1
38 ve üzeri	22	17,3	Lisansüstü	2	1,6
Gelir Düzeyi			Çalışılan Departman		
949 ve altı	28	22,0	Ön Büro	22	17,3
950-1450	43	33,9	Yiyecek-İçecek	48	37,8
1451-1951	45	35,4	Muhasebe	14	11,0
1952-2452	8	6,3	Kat Hizmetleri	30	23,6
2453 ve üzeri	3	2,4	Mutfak	13	10,2
Sektörde Çalışma Süresi			İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	32	25,2	1 yıldan az	35	27,6
1-3 yıl	42	33,1	1-3 yıl	44	34,6
4-6 yıl	39	30,7	4-6 yıl	32	25,2
7-9 yıl	9	7,1	7-9 yıl	11	8,7
10 yıl ve üzeri	5	3,9	10 yıl ve üzeri	5	3,9
İşletmedeki Statünüz			Medeni Durum		
Kadrolu	65	51,2	Evli	59	46,5
Geçici	44	34,6	Bekar	68	53,5
Sözleşmeli	17	13,4			
Stajyer	1	0,8			

Aşağıdaki Tablo 3'te katılımcıların mutluluk ölçeğinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların katılım yüzdeleri gösterilmiştir.

Yapılan araştırmaya katılan personellerin mutluluğa ilişkin ifadelerine bakıldığında çoğunlukla "kendinden memnun değilim", "başkalarıyla yoğun olarak ilgilenirim", "nadiren dinlenmiş olarak uyanırım" gibi ifadelerle kısmen katılan personellerin varlığından söz edilebilir. Bunun yanında "yoğun bir enerjim olduğunu hissedirim",

“olaylar üzerinde genellikle iyi bir etki bırakırım” gibi ifadelerle de katılan personellerin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Mutluluk İfadelerine İlişkin Eğilimleri

Mutluluk Ölçeği İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam Sayı
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Çoğunlukla kendimden memnun değilim.	8,7	18,1	15,7	16,5	25,2	15,7	127
Başkalarıyla yoğun olarak ilgilenirim.	9,4	18,1	14,2	15,7	24,4	18,1	127
Hayatın bir ödül olduğunu hissederim.	15,7	18,9	7,1	15,0	26,0	17,3	127
Hemen hemen herkese karşı ılımlı duygulara sahibim.	14,2	16,5	10,2	18,1	28,3	12,6	127
Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım.	15,0	12,6	15,0	12,6	24,4	20,5	127
Özellikle gelecek hakkında iyimser değilim.	14,2	12,6	14,2	18,9	22,0	18,1	127
Hayatta çoğu şeyi eğlenceli bulurum.	14,2	15,0	12,6	11,8	23,6	22,8	127
Daima kararlı ve etrafımdaki şeylere karşı ilgiliyim.	15,7	13,4	11,8	17,3	22,0	19,7	127
Hayat güzeldir.	14,2	18,1	8,7	9,4	29,9	19,7	127
Dünyanın güzel bir yer olduğunu düşünmem.	15,7	18,9	7,1	22,0	13,4	22,8	127
Çok gülerim.	7,9	14,2	18,1	14,2	29,1	16,5	127
Hayatımdaki her şeyden memnunum.	17,3	15,0	9,4	18,1	23,6	16,5	127
Çekici görüldüğümü düşünmüyorum.	12,6	15,0	15,0	10,2	32,3	15,0	127
Yapmak istediğim şeyler ve yaptığım şeyler arasında bir uçurum var.	14,2	17,3	10,2	16,5	22,8	18,9	127
Çok mutluyum.	7,9	19,7	15,0	13,4	25,2	18,9	127
Bazı şeylerde güzelliği bulurum.	7,9	21,3	12,6	11,8	29,9	16,5	127
Her zaman başkaları üzerinde neşeli bir etki bırakırım.	10,2	19,7	11,8	14,2	31,5	12,6	127
İstediğim her şeyi yapabiliyim.	13,4	20,5	8,7	12,6	29,9	15,0	127
Özellikle hayatımı kontrol edemediğimi hissederim.	11,0	18,9	12,6	13,4	31,5	12,6	127
Herhangi şeyi elde edebileceğimi hissederim.	9,4	18,9	14,2	15,7	29,1	12,6	127
Tamamen zinde olduğumu hissederim.	15,0	20,5	6,3	8,7	34,6	15,0	127
Sıklıkla sevinç ve mutluluk duyarım.	14,2	19,7	8,7	11,8	33,1	12,6	127
Karar vermenin kolay olduğunu düşünmüyorum.	11,0	23,6	7,1	15,0	25,2	18,1	127
Hayatımın belirli bir amacı ve anlamı yok.	15,7	18,1	7,9	9,4	33,9	15,0	127
Yoğun bir enerjim olduğunu hissederim.	9,4	21,3	11,8	12,6	29,1	15,7	127
Olaylar üzerinde genellikle iyi bir etki bırakırım.	13,4	18,9	10,2	9,4	33,1	14,2	127
Başkalarıyla eğlenemem.	11,0	22,8	8,7	13,4	33,9	10,2	127
Çoğu zaman sağlıklı hissetmem.	8,7	22,0	12,6	18,1	26,8	11,8	127
Geçmişime ait mutlu anılara sahip değilim.	9,4	26,8	7,1	18,9	28,3	9,4	127

Katılımcıların iş tatminine yönelik eğilimleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Eğilimleri

İş Tatmini Ölçeği İfadeleri	Hiç memnun değilin (%)	Memnun değilin (%)	Kararsızım (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Toplam Sayı
İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından	10,2	24,4	7,9	25,2	32,3	127
İş yerimde yalnız çalışma şansım olması bakımından	12,6	21,3	11,8	20,5	33,9	127
İşimde zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	13,4	22,0	23,6	29,1	0,8	127
İşimin bana toplumda saygın biri olma şansını vermesi bakımından	11,8	22,8	11,0	26,8	27,6	127
İşimde vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından	15,0	21,3	8,7	26,8	28,3	127
İş yerimin bana sabit bir iş sağlaması bakımından	11,8	24,4	7,9	29,1	26,8	127
İşimin başka insanlar için bir şeyler yapabilme şansını vermesi bakımından	14,2	22,0	7,9	22,8	33,1	127
İşimin kişilere ne yapacaklarını söyleme şansını vermesi bakımından	15,0	22,0	6,3	28,3	27,6	127
İş yerimde kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından	13,4	24,4	6,3	18,9	37,0	127
İşimde kendi kararlarımı uygulama özgürlüğümün olması bakımından	15,0	20,5	8,7	26,0	29,9	127
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme şansım olması bakımından	14,2	24,4	5,5	19,7	36,2	127
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	11,8	24,4	9,7	23,6	32,3	127
İş yerimde yöneticimin çalışanlarını idare tarzı bakımından	17,3	22,8	3,9	21,3	34,6	127
İş yerimde yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	12,6	25,2	6,3	24,4	31,5	127
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	18,1	22,0	3,9	22,0	33,9	127
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	12,6	24,4	7,1	29,1	26,8	127
İş içinde terfi şansımın olması bakımından	17,3	24,4	2,4	24,4	31,5	127
İşimin çalışma şartları bakımından	15,7	24,4	3,9	33,1	22,8	127
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	15,0	24,4	4,7	26,8	29,1	127
İş yerimde yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	12,6	24,4	6,3	26,0	29,1	127

Katılımcıların iş tatminine yönelik ifadelerle ilişkin eğilimlerine bakıldığında, “işimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, “iş yerimde yalnız çalışma şansım olması bakımından” memnun olduğunu belirten personeller olduğu, “işimde zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından”, “işimin bana toplumda saygın biri olma şansını vermesi bakımından” memnun olmadığını belirten personellerin olduğu, “işimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme şansım olması bakımından”, “iş yerimde kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım olması bakımından” çok memnun olduğunu belirtenlerin var olduğu tespit edilmiştir.

Palandöken Kış Turizm Merkezinde bulunan konaklama işletmeleri bayan personellerinin mutluluk algı düzeylerinin iş tatmini ile arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizi Tablo 5.'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

	Mutluluk
İçsel (temel) Faktörler	,664**
Dışsal Faktörler	,590**
Genel Faktörler	,631**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Yapılan analiz sonucuna göre kadın personellerin mutluluk düzeyleri ile iş tatmininin alt boyutları olan içsel temel faktörler, dışsal faktörler ve genel faktörler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ve yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre mutluluk ile iş tatmininin içsel temel faktörler boyutu arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye bakılarak; çoğunlukla kendinden memnun olmayan, başkalarıyla yoğun olarak ilgilenen, nadiren dinlenmiş olarak uyanan kadın personellerin işinin kendisini her zaman meşgul etmesi bakımından, iş yerinde yalnız çalışma şansı olması bakımından, işinde zaman zaman zaman değişik şeyler yapabilme şansı olması bakımından tatmin olduğundan söz edilebilmektedir. Yine bayan personellerin mutluluk düzeyleri ile iş tatmininin alt boyutu olan dışsal faktörlerden aldıkları tatmin düzeyi arasındaki pozitif yönlü ilişkiye bakılarak; daima kararlı ve etrafındaki şeylere karşı ilgili olan, hayatındaki her şeyden memnun olan, her zaman başkaları üzerinde neşeli bir etki bırakan kadın personellerin yaptığı işin karşılığında duyduğu başarı bakımından, iş yerinde yöneticisinin çalışanları idare tarzı bakımından, iş ile ilgili kararların uygulanmaya konulması bakımından tatmin olduklarını söylemek mümkündür.

Konaklama işletmeleri kadın personellerinin mutluluk algı düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda mutluluk ile genel faktörler arasındaki pozitif yönlü ilişkiye bakılarak sıklıkla sevinç ve mutluluk duyan, yoğun bir enerjisi olduğuna inanan ve olaylar üzerinde iyi bir etki bırakan kadın personellerin işinin çalışma şartları bakımından ve çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları bakımından haz aldıkları söylenebilmektedir. Mutluluk ve iş tatmininin alt boyutu arasında çıkan pozitif yönlü ilişkiye bakılarak bayan personelin mutluluk düzeyi arttıkça içsel faktörlerden, dışsal faktörlerden ve genel faktörlerden aldıkları tatmin oranı da artmaktadır denilebilmektedir. Bu durumda "Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan İçsel Temel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır." Şeklindeki H2 hipotezi, "Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan Dışsal Temel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır." Şeklindeki H3 hipotezi ve "Mutluluk İle İş Tatminin Alt Boyutu Olan Genel Faktörler Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır." Şeklindeki H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Mutluluk ile iş tatmini arasındaki etkiyi tespit etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Mutluluğun İş Tatminine Etkisini Belirleyen Regresyon Analizi

Model Summary					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	
Mutluluk	,671	,450	,450	,13962	
Anova ^a					
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	P
Regresyon	,819	3	,606	33,576	,000
Artıklar	159,744	123	,299		
Toplam	290,563	126			

Tabloya bakıldığında R² değerinin, 450 olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda Palandöken Kış Turizm Merkezinde bulunan konaklama işletmeleri bayan personellerin mutluluk düzeylerinin iş tatminlerine % 45 oranında etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla personellerin mutluluk düzeyleri arttıkça iş tatminleri de artış gösterecektir diyebiliriz. Bu durumda “Mutluluğun iş tatmini üzerinde etkisi vardır.” Şeklindeki H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

IV.Sonuç

İşgörenlerin gönüllü olarak örgütleri için daha fazla çaba sarf etmeleri onların kendilerini mutlu hissetmelerine yani olumlu duygular içinde bulunmalarına bağlıdır. Yapılan bu çalışma göstermektedir ki iş yerinde mutluluk, çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması ile mümkündür. İşyerlerinde iş tatmini yüksek olan işgörenlerin günlük yaşantılarında da yüksek doyuma sahip oldukları ve mutluluk duydukları görülmektedir.

Palandöken Kış Turizm Merkezinde bulunan konaklama işletmeleri kadın personellerinin mutluluk düzeyleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak uygulanan bu çalışmada yapılan analizler neticesinde çalışanların genelinin mutlu olduğu ve işlerinden tatmin oldukları kanısına varılmıştır.

Araştırma dahilinde kurulan hipotezler ışığında personellerin mutluluk algı düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişkinin söz konusu olup olmadığını belirlemek üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz neticesinde mutluluğun alt boyutları olan içsel temel faktörler, dışsal temel faktörler ve genel faktörler ile iş tatmini arasında pozitif doğrultuda, 0,01 önem düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda personellerin mutluluk düzeyleri arttıkça iş tatminleri de artmaktadır sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca çalışanların mutluluk algı düzeylerinin iş tatminleri üzerine ne derecede etki ettiğini belirlemek üzere regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde mutluluğun iş tatmini üzerine % 45 oranında etki ettiği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla mutluluk, iş tatminini etkilemektedir.

Uygulanan bu çalışma neticesinde varılan sonuçlara dayanarak konaklama işletmeleri personellerinin mutlu oluşları içinde göstermiş olduğu performansını da

olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla işletmeye de kar sağlama açısından pozitif katkılar sağladığı söylenebilir. Bu nedenle özellikle yöneticiler tarafından çalışanlar işlerinden memnun olsalar dahi önemsenmeli, özellikle çalışanların olumlu duygulara sokabilecek davranışlar sergilemeleri ve sosyal ilişki imkânlarını artırmaları gerekmektedir. İşgören yöneticisi için ne kadar önemli biri olduğunu görür ve sevdiğini hissederse, hatta yöneticisinden takdir alırsa kendini daha iyi hissedecek ve işletme için daha fazlasını yapmaya istekli hale gelecektir. Bu nedenle özellikle hizmet sektörü çalışanları olan emek işçilerinin iş yerlerinden mutlu edilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Abu-Bader, S.H. (2002). Gender, Ethnicity, And Job Satisfaction Among Social Workers İn Israel. A Paper Presented At The 48th Annual Program Meeting, Council İn Social Work Education, February 24- 27, 2002, Nashville, Tn.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(7), 1-30.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No:9, İstanbul.
- Barney, Jay B. (1986). “Organizational Culture; Can It Be A Sources Of Sustained Competitive Advantage?”. *Academy Of Management Review*, 11(3), 656-665.
- Demirbulat, Ö. ve Avcıkurt, C. (2015). “Turizm Ve Mutluluk Arasındaki İlişki Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, Balıkesir University The Journal Of Social Sciences Institute, 18(34),79-97.
- Geray C. (1998). “Kentsel Yaşam Kalitesi ve Belediyeler”, *Türk İdare Dergisi*, Yıl 70, Sayı 421.
- Göral, Ş. (2013). *İnternet Ortamında Geçirilen Boş Zamanın Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk Ve Yaşam Doyum Değerlerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), S.174-190.
- Hattie, Jane R. Rosen-Grandon, Jane E. Myers ve John A. (2004). “The Relationship Between Marital Characteristics, Marital Interaction Processes, And Marital Satisfaction”, *Journal Of Counseling & Development*, 82(1), 58–68.
- Kangal, A. (2013). “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. ve Schkade, D. (2005). “Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change”, *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Mertol, Ş. (1993). *Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini Ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması, (Devlet Ve Özel Tekstil Sektöründe Bir Çalışma)*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Myers, D.ve E. Diener (1995). “Who Is Happy?”, *Psychological Science*, 6(1): 10–9.

- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye Ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2/1, 43-72.
- Shamir, B. ve Salomon, L. (1985). “Work at Home and The Quality of Working Life”, *Academy of Management Review*, 10(3), 455-463.
- Torlak S.E. ve Yavuzçehre P.S. (2008). “Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*.
- Tümgan, C. (2007). *Kamu Örgütlerinde Motivasyon ve İş Tatmini*, (Yüksek Lisans Projesi), Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurcu, G. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu Ve Özel İyi Oluşlarına Etkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2) 2005, 291-306.