

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2019, 3(6): 220-234.

DOI: [10.29226/TR1001.2019.163](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.163).

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Bağlantısı: İstanbul – Gaziantep İlleri Örneği

Prof. Dr. Fatma Zehra TAN, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-posta: fatmazahra@karabuk.edu.tr

ORCID: [0000-0003-1554-6500](https://orcid.org/0000-0003-1554-6500)

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-posta: cananyildiran@karabuk.edu.tr

ORCID: [0000-0001-8245-197x](https://orcid.org/0000-0001-8245-197x)

Dr. Furkan Fahri ALTINTAŞ, e-posta: furkan09@hotmail.de

ORCID: [0000-0002-0161-5862](https://orcid.org/0000-0002-0161-5862)

Öz

Araştırmada İstanbul ve Gaziantep illerinde istihdam edenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu konusunda algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada istihdam eden 340 kişiden veri toplanmıştır. Çalışmanın analiz düzeyi bakımından yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için, Pearson, Somer's d, Gamma, Kendall's Tau b, Kendall's Tau c, Kanonik, YEM'e (DFA) dayanan ilişki katsayıları uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişki genel anlamda orta seviyede çıkmış olup, araştırmanın hipotezi olan iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca, yaşam doyumlarını etkileyecek iş tatminleri ve iş tatminlerini etkileyecek yaşam doyumları haricinde etkenlerin olduğu düşünülmektedirler.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Yaşam Doyumu, İstanbul, Gaziantep.

Makale Gönderme Tarihi: 03.10. 2019

Makale Kabul Tarihi: 10.11.2019

Önerilen Atıf: Tan, Z, F., Yıldiran, C., Altıntaş, F, F. (2019). İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Bağlantısı: İstanbul – Gaziantep İlleri Örneği, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(6): 220-234.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2019, 3(6): 220-234.

DOI: [10.29226/TR1001.2019.163](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.163).

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

Job and Life Satisfaction Connection: An Example On İstanbul -Gaziantep Provinces

Prof. Dr. Fatma Zehra TAN, Karabük University, Faculty of Business, e-mail:

fatmazehra@karabuk.edu.tr

ORCID: [0000-0003-1554-6500](https://orcid.org/0000-0003-1554-6500)

Dr. Canan YILDIRAN, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-mail:

cananyildiran@karabuk.edu.tr

ORCID: [0000-0001-8245-197x](https://orcid.org/0000-0001-8245-197x)

Dr. Furkan Fahri ALTINTAŞ e-mail: furkan09@hotmail.de

ORCID: [0000-0002-0161-5862](https://orcid.org/0000-0002-0161-5862)

Abstract

In this research, perceptions of employers in Istanbul and Gaziantep about job and life satisfaction were intended to be determined. Data were collected from 340 employers. In order to measure the relationship between life and job satisfaction in terms of the analysis level of the study, relationship coefficients based on Pearson, Somer's d, Gamma, Kendall's Tau b, Kendall's Tau c, Canonical, SEM (DFA) were applied. As a result of the study, the relationship between job satisfaction and life satisfaction was generally medium level and it was proved that there was a significant relationship between job and life satisfaction which is the hypothesis of the research. In addition, it is thought that there are factors other than job satisfaction that will affect life satisfaction and many other things that life satisfaction will affect job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, İstanbul, Gaziantep.

Received: 03.10. 2019

Accepted: 10.11.2019

Suggested Citation: Tan, Z, F., Yıldırım, C., Altıntaş, F, F. (2019). Job and Life Satisfaction Connection: An Example On İstanbul-Gaziantep Provinces, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 3(6): 220-234.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

GİRİŞ

İş tatmini, 1920'lerde ortaya çıkmış ve 1930-1940 yıllarında anlaşılmaya başlanmıştır. İş tatminini önemli kılan yaşam doyumu ile ilgili olmasıdır. İş tatmini bireylerin hem ruh hem beden sağlığını direk etkilemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:55). Ayrıca iş tatmini, performans, müşteri tatmini, çatışma, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık ve işgücü devri gibi kavramlarla da ilgilidir. İlgili kavramlar sadece bireyi değil aynı zamanda örgütü de etkilemekte ve bu durumda iş tatmini asla arka plana atılmamasının gerekliliğini belirtmelidir (Bekmezci ve Mert, 2013:173).

İş tatmini için bireylerin deneyimleri sonucunda zamanla elde ettikleri düşünüldüğünde iş ile ilgili olumlu tutum iş tatmini, olumsuz tutum ise iş tatminsizliği şeklinde ortaya çıkacaktır. İş tatmini, bireylerin işlerinden duyduğu maddi ve manevi doyum olarak ifade edilebilir. İş hayatında önemli yeri olan bireyin tatmin derecesi yükseldikçe hem yapılan işte hem de örgütte olumlu yansımalar ve gelişmeler görülmektedir (Karakuş, 2011:47). İş tatminini etkileyen faktörlere bakıldığında ise iş faktör olarak nitelendirilen; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kişilik, sosyo-kültürel çevre, zekâ ve yetenek yapısı bulunmaktadır. Dış faktörlerde de ücret düzeyi, iş arkadaşları, üst-ast ilişkisi, yükselme olanakları, söz hakkı, iletişim şekilleri sayılabilir (Özkaya, vd., 2008:165). Başarılı işletmelere bakıldığında çalışanlarının yaptıkları işten hoşlanan, gurur duyan, üst yönetim tarafından desteklenen, örgütün hedefleri ile kendi hedeflerini bütünleştirmiş bireylerden oluştuğu görülmektedir (Tor ve Esengün, 2011:55). Günümüzde de bunun farkına varıldığı ve insan unsurunun işletmeler için vazgeçilemez bir rekabet üstünlüğü ve sürdürülebilirliği için önemli faktör olduğu kabul edilmiştir.

Yaşam doyumu (memnuniyeti) ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Nedeni ise yaşamda önceliklerin farklılaşmasıdır. En genel tanım olarak; bireyin kendi yaşamından duyduğu memnuniyet olarak tanımlanabilir (Bülbül ve Giray, 2012:102) ve bireyin beklentilerinin, gereksinimlerinin, isteklerinin ve dileklerinin karşılanması doyumdur. Ve bu doyum yaşamın bütünü ve tüm boyutlarını içermektedir (Yılmaz, 2010:93). Aslında bireyin kendi yaşamıyla ilgili hedefledikleri ile elde ettikleri arasındaki fark sonucu ortaya çıkan algıdır (Özdevecioğlu, 2009:78).

İş tatmini ve yaşam doyumu birbirleri için çok önemli faktörlerdir. Dolayısıyla iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ne kadar fazla ise, çalışanların iş ve genel yaşam kalitesi o kadar artmaktadır (Rice, vd., 1985:301). İş tatmini ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğu doğal olarak görülmektedir. İnsanların zamanlarının büyük bir bölümünü iş ortamlarında harcadığından dolayı, işlerinden memnun olma oranlarına göre yaşam doyumlarında da aynı yönde gelişmeler olacaktır.

Yaşam doyumunun iş tatminine olan etkisi, iş tatminin yaşam doyumuna olan etkisinden fazla olması durumunda, çalışanlar yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin sadece iş tatmini olmadığını, başka faktörlerinde olduğunun farkına varabileceklerdir. Böylelikle çalışanlar yaşam doyumunu sağlamak için alternatif işlere yönelebilir veya mevcut işlerine olan bağlılıkları azalabilir. Bu anlamda, çalışanların yaşam doyumlarının olması gerekenden fazla şekilde artması ve çok fazla olması, çalışanların mevcut iş haricinde başka alternatif işlere de yönelebileceğini göstermektedir. Çünkü çalışanların yaşam doyumlarının olması gerekenden fazla olması, çalışanların yaşam doyumlarını, kendi işlerinden daha öncelikli olarak düşündükleri için çalışanlar, kendilerini

geliştirecek işlerden daha da önemli olarak kendi yaşam doyumlarını daha çok sağlayacak işlere yönelebilirler. Dolayısıyla çalışanların yaşam doyumlarının olması gerekenden fazla olması sonucunda çalışanların birim zamanda iş değiştirme hızı (iş değiştirme ivmesi) artabilecektir. Bu durum, çalışanların belli bir spesifik işte uzmanlaşmasına engel olabilir. Tam tersi olarak, çalışanların yaşam doyumlarının az olması ise, çalışanların işine yönelik konsantrasyonlarını ve motivasyonlarını azaltıcı bir durumun ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

Çalışanların algılamalarına göre, çalışanların iş tatminlerinin yaşam doyumlarına olan etkileri, yaşam doyumlarının iş tatminlerine olan etkilerinden daha fazla olması durumunda, yaşam doyumunun oluşmasında ekonomik ve çalışma koşulları etkenlerin çalışanlar için önemliliği ortaya çıkabilecektir.

Çalışan bireylerin ekonomik ve iş hayatlarındaki durumlarında dalgalanmalar, çalışanların hayatlarında çok hassas bir değişken olduğu için çalışanların ekonomik ve iş hayatlarında en küçük bir değişim, çalışanların yaşam doyumlarını etkileyebilir.

Çalışanların iş hayatları, iş tatminleri ve buna bağlı olarak ekonomik dalgalanmaların iyiye gitmesi, çalışanların yaşam doyumlarının çok iyi seviyeye gelmesine neden olabilir. Fakat bu durum, çalışanların işlerine olması gerekenden daha çok önem vermelerine neden olup, çalışanların sosyal yaşantısına zarar verebilir.

Çalışanların ekonomik ve iş hayat durumları kötüye gittiğinde, çalışanların ekonomik durumları ve iş hayatları yaşam doyumları için çok önemli değişkenler olduğu için, çalışanların yaşam doyumlarının olumsuz şekilde etkilenmelerine sebep olabilir. Dolayısıyla çalışanlar için ekonomik durumlar ve iş hayatı, yaşam doyumları için çok önemli değişkenler olduğu, çalışanlar için ekonomik durumların ve iş hayatlarının iyi gitmemesi, çalışanların işine olan konsantrasyonlarının, motivasyonlarının, yaşam düzenlerinin, aile yaşantılarının, ruh sağlıklarının, iş verimliliklerinin, amaçlara ulaşma düzeylerinin ve çalışma güçlerinin olumsuz şekilde etkilenmesine sebep olabilir.

Yaşam doyumunu ile iş tatmini arasındaki ilişki katsayısı orta seviyede olmalıdır. Çünkü çalışanların iş tatminlerinin yaşam doyumlarına olan türevinin fazla olması, söz konusu setlerin birbirine olan hassaslığını artıracaktır. Dolayısıyla çalışanların yaşam doyumlarının olması gerekenden çok olması, iş tatminlerini olması gerekenden daha çok olmasına neden olabilir. Bu durum çalışanların işlerine olan dikkatlerini, motivasyonlarını azaltabilir. Tam tersi olarak, iş tatminlerinin olması gerekenden çok olması, yaşam doyumlarının olması gerekenden daha çok olmasına neden olabilir. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir.

Aynı zamanda çalışanların yaşam doyumlarının olması gerekenden az olduğunda, iş tatminlerinin olması gerekenden daha az seviyeye gelmesine sebep olabilir. Tam tersi olarak, iş tatminlerinin olması gerekenden az seviyede olması, yaşam doyumlarının da olması gerekenden daha az seviyeye düşmesine neden olabilir. Dolayısıyla iş tatmini çok azaldığında, yaşam doyumunun da çok azalacağından dolayı, çalışanlar mutsuz olabilir. Tam tersi olarak, yaşam doyumunu çok azaldığında, iş tatmini de çok azalacağından dolayı çalışanlar işlerine karşı bağımlılığı azalabilir.

YÖNTEM

Araştırmanın Konusu ve Amacı

İş tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi kapsamında, söz konusu kavramların karşılıklı olarak birbirini tamamlayan iki kavram olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, araştırmanın konusu iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki durumunu değerlendirerek, söz konusu iki boyut arasındaki ilişkiye daha çok katkı sağlayan/sağlamayan boyutu değerlendirmektir.

Araştırmanın amacı, ekonomik ve sanayi alanında gelişmişlik gösteren İstanbul ve Gaziantep illerinde çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumunu algulamaları kapsamında, yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki katsayılarını tespit etmek ve buna bağlı oluşturulan hipotezi test ederek değerlendirmektir. Ayrıca, çalışanların yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki algılarında ilişkiye en çok katkı sağlayan ve katkı sağlamayan değişkeni tespit etmektir.

Araştırmanın Önemi ve Katkısı

İş tatminini bağımsız değişken, yaşam doyumunu bağımlı değişken olarak ele aldığımızda, iş tatmininin yaşam doyumu üzerine doğrudan etkileri vardır. Çünkü bir çalışan işinden memnun olduğu ve işini sevdiği için, işinde oluşabilecek sıkıntıları kolaylıkla atlatabilir. Böylelikle çalışan, ailesi ve çevresi ile daha sağlıklı iletişim kurabilir. Dolayısıyla çalışan, işinin kendisine, ailesine ve çevresine sağladığı olumlu etkileri doğrudan ve dolaylı olarak fark edebilir ve işine daha çok sahip çıkarak çalıştığı işletmede, örgütsel adanmışlık seviyesini yükseltebilir.

Tam tersi olarak yaşam doyumunu bağımsız, iş tatminini bağımlı değişken olarak değerlendirdiğimizde, yaşam doyumunun iş tatmini üzerinde doğrudan etkileri vardır. Yaşam doyumu olan bir çalışan, genellikle ekonomik ve sosyal anlamda problemi veya problemleri olması durumu söz konusu olmaz. Yine yaşam doyumu olan bir çalışanın muhtelif zamanlarda karşılaştığı ekonomik ve sosyal problemleri çözebilir. Bu durum, yaşam doyumunun iş tatminine olan/olması gereken etki ile çalışanın işine motivasyonu sağlamasına ve işinde başarılı olması için daha çok işine konsantre olmasına ve buna bağlı olarak ise iş tatminini sağlamadığı ortaya çıkacaktır. Fakat yaşam doyumu olan bir çalışan yaşam doyumunu sağlamasında işinin ve buna bağlı olarak işindeki sadece iş tatmininin etkisi olmadığını, yaşam doyumunun iş tatminine olan/olması gerekenden fazla etki ile etkilediği düşünülürse, çalışanın önünde başka iş alternatifleri olabileceği için işine bağlılık azalabilir. Bu durum makro anlamda düşünüldüğünde, çalışanların işlerindeki uzmanlaşmalarını önleyebilir, öğrenme eğrisinin olmamasına sebep olabilir ve çalışanın bağlı olduğu organizasyona olan örgütsel adanmışlık seviyesini düşürebilir. Bu kapsamda, yaşam doyumu ile iş tatmini arasında ilişki ne kadar anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ve yaşam doyumu ile iş tatmininin birbirlerini etkileme nicelikleri birbirine yakın/aynı olursa, çalışanların aile ve sosyal hayatı daha sağlıklı olabilecek ve çalışanlar işine bağlı kalarak çalıştığı organizasyonun vizyonunu daha kolay ve hızlı bir şekilde benimsemesine neden olabilecektir.

İş tatmininin yaşam doyumunu etkilemesiyle, çalışanlar yaşamından memnun olup, ülkemizde mutlu toplumlar oluşmasına katkı sağlayabilecektir. Ortaya çıkacak mutlu toplumlar sayesinde; sosyal anlamda ülkemizde suç oranları düşebilecek, işin ve eğitimin önemi kavranabilecek, ülkemizin sosyal anlamda daha ileriye gitmesi için katkılar sağlanabilecektir. Yaşam doyumunun iş

tatminini etkilemesi ile çalışanların işlerinde daha motivasyonlu olmaları sonucunda ülke ekonomisine katkıda bulunabilir. Dolayısıyla bu çalışma, çalışanların iş ve yaşamı arasında denge sağlayarak ülke ekonomisine katkı sağlayabilmesi açısından bir rehber niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

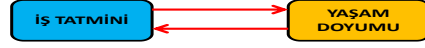
Araştırmanın yöntemi kapsamında veri toplama aracı olarak İstanbul ve Gaziantep ilinde istihdam edenlerin yaşam doyumu ve iş tatmini konusunda algılamalarını ölçmek amacıyla toplam iki anket uygulanmıştır. Söz konusu anketler iki bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki demografik özellikler olup, söz konusu demografik özelliklerdeki sorular her iki anket için aynıdır. Bunlar; istihdam edilenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, yabancı dil bilip bilmediği, eğitim durumu, aylık gelir seviyesi, çalışılan kurumda çalışma süresi ve hangi sektörde çalışıldığı oluşturmaktadır. Bunlardan cinsiyet, medeni durum, yabancı dil bilip bilmediği ve hangi sektörde çalıştığı nominal, geri kalan özellikler ise ordinal ölçüm seviyesinde değerlendirilmiştir.

Anketlerin ikinci bölümünde ise, fonksiyonel değişkenler yer almaktadırlar. Yaşam Doymu Ölçeği Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olup, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye adapte edilmiştir. Yaşam doyumu ölçeğinde, ölçek de mevcut olan fonksiyonel değişkenler için 7'li Likert tipi sayısal ölçekli bir yapı oluşturulmuştur. Bunlar; "1: Hiç Uygun Değil", "2: Uygun Değil", "3: Biraz Uygun Değil", "4: Ne Uygun Ne Uygun Değil", "5: Biraz Uygun", "6: Uygun", "7: Çok Uygun" şeklinde sıralanmıştır. İş Tatmini Ölçeği ise; Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olan İş Özellikleri Anketi'nden, Basım ve Şeşen (2009) tarafından beş maddeden oluşan tek boyutlu ölçek şeklinde uyarlanmıştır. İş tatmini ölçeğinde mevcut olan fonksiyonel değişkenler için 5'li Likert tipi sayısal ölçekli bir yapı oluşturulmuştur. Bunlar; "1: Tamamen Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kararsızım", "4: Katılıyorum", "5: Tamamen Katılıyorum" şeklinde sıralanmıştır. Her iki ölçek için bu sayısal ölçekli yapılar, oran ölçüm seviyesinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, her bir ölçekte mevcut madde sayısı eşit olup, anket soru sayıları beştir.

Araştırmanın analiz düzeyi bakımından yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için, Pearson, Somer's d, Gamma, Kendall's Tau b, Kendall's Tau c, Kanonik, YEM'e (DFA) dayanan ilişki katsayıları uygulanmıştır. Araştırmada söz konusu boyutlar arasındaki ilişkiye istinaden hangi boyutun diğer boyutu daha fazla etkilediği (ilişkisel yapıya katkı sağladığı) ve dolayısıyla hangi boyutun diğer boyutu daha da etkilediği (ilişkisel yapıya diğerinden daha az katkı sağladığı) tespit etmek amacıyla kanonik korelasyonlar uygulanmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın modeli, İstanbul ve Gaziantep illerinde istihdam edenlerin yaşam doyumu ve iş tatmini boyutlarını algılamaları kapsamında, iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi yapıya dayanmaktadır. Araştırmanın modeli kapsamında, yaşam doyumu ile iş tatmini boyutları birbirleri ile tamamlayıcı bir özellik taşımaktadırlar. Dolayısıyla araştırmanın hipotezi "*H₁: İş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.*" olarak ortaya konulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Sayısı

Araştırmanın evrenini, İstanbul ve Gaziantep illerinde istihdam edenler oluşturmaktadır. Söz konusu araştırma yapılan illerde istihdam sayısı sürekli olarak değiştiği için evren sayısı belli değildir. Buna istinaden araştırmada örneklem sayısı, İstanbul ve Gaziantep illerinde 170 olmak üzere toplam sayı 340 olarak belirlenmiştir.

Herhangi bir araştırma da 30'dan büyük 500'den küçük örneklem büyüklükleri birçok araştırma için yeterli olmaktadır. Çok değişkenli analizlerin birçoğu için örneklem büyüklüğünün çalışmada yer alan değişken sayısının birkaç katı (tercihen en az 10 katı) olmasına dikkat edilmelidir (Altunışık, Coşkun ve Yıldırım, 2017:143-144). Buna istinaden araştırmamızda, her bir ölçek için toplam 5 fonksiyonel değişken olması bakımından örneklem sayısı araştırma için yeterli olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği

Araştırmanın geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde yapılacak ilk işlem verilerin test için uygunluğudur. Söz konusu analize istinaden bu anlamda verilerin uygunluğu ile ilgili olarak elde edilen bulgular aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Verilerin açıklayıcı faktör analizi üzerinde yapılan test sonucunda yaşam doyumu ölçeği için Kesier-Meyer-Olkin testi değeri 0,893, iş tatmini ölçeği için ise 0,874 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, 0,500 değerinin üzerinde olduğu için araştırmada yaşam doyumu ve iş tatmini veri setinin ayrı olarak faktör analizi için uygun olduğunu ve her iki ölçek için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini göstermektedir.

- Veri setinin uygunluğunu test etmemizde ikinci bakacağımız test Barlett Küresellik testidir. Bu testin yaşam doyumu ölçeği için ki-kare değeri 1040,743, iş tatmini ölçeği için ise 1232,694 olup, değerlerin manidar olduğu söylenebilir. Ayrıca testin ki-kare değerlerinin iki ölçek için anlamlılık değerleri (p) 0,00 çıkmış olup, bu değerler 0,05'den küçüktür ($p=0,00<0,05$). Dolayısıyla bu durum, her iki ölçeğin kendi içinde ayrı olarak değişkenleri arasında anlamlı korelasyon olduğunu göstermektedir. Çünkü Barlett Küresellik testinin anlamlı çıkması, değişkenler arasındaki korelasyon olduğunun (Bursal, 2017:159) ya da korelasyon matrisinin birim matris olmadığını kanıtıdır (Aksu, vd., 2017:47). Ayrıca her iki ölçek ölçümü için ki-kare değerlerinin anlamlılık değerlerinin "0" ($p=0,00$) çıkmış olması, her iki ölçeğin kendilerine ait olan değişkenlerin çoklu normal dağılımdan oluştuğunun kanıtıdır.

- Boyutlara ait tüm değişkenlerin en küçük anti-image katsayısı yaşam doyumu ölçeği için 0,880, iş tatmini ölçeği için ise 0,839 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla her iki ölçeğin anti-image katsayılarının 0,500'ün üstünde olmaları, her iki ölçeğin değişkenlerinin faktör analizine uygunluklarını ve örneklem sayılarının yeterliliklerini göstermektedirler.

- Boyutların değişkenleri arasındaki korelasyon matrisi incelenmiş ve bu değerler hem yaşam doyumu hemde iş tatmini ölçeği için $r_{12}=0,45$ ile $r_{13}=0,80$ arasında olduğu saptanmıştır. Ayrıca söz konusu korelasyon matrisinin determinant değerinin yaşam doyumu ölçeği için "0" değerinden büyük 0,045, iş tatmini ölçeği için ise 0,026 değerlerinin çıkmış olması, her iki ölçeğin kendisine ait değişkenler arasında çoklu-eş doğrusallık probleminin olmadığı nın göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

- Her iki ölçek için faktörlerin ortak varyans değerlerinin hepsi 1 değerinden küçük çıkmıştır. Eğer ortak varyans değeri 1' in üstünde çıkıyorsa, bu durum ya veri seti çok küçük veya araştırmada çok sayıda ya da az sayıda faktör belirlenmiştir (Kalaycı, 2014:329).

Faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı ortaya çıkıyorsa, rotasyon işlemine gerek yoktur (Akbulut, 2010:99). Bu sebepten dolayı her iki ölçek için rotasyon işlemi yapılmaya gerek duyulmamıştır.

Faktörlerin anti-image katsayılarının yaşam doyumu ölçeği için 0,880'in, iş tatmini ölçeği için 0,839'un üstünde oldukları ve söz konusu ölçeklerin kendilerine ait değişkenlerin ortak varyans değerlerinin hepsinin 0,200'den, ölçeklerin kendilerine ait değişkenlerin hepsinin faktör yükünün 0,300'den büyük olduğu için bu nicelikler açıklayıcı faktör analizi için kabul edilebilir olduğu değerlendirilebilir.

Ayrıca her iki ölçek için varyansların hepsinin %5'den büyük varyansı açıklaması ve faktörlerin birikimli varyansının yaşam doyumu ölçeği için %72,836'sını, iş tatmini ölçeği için %74,761'ini açıklaması kabul edilebilir bir seviyedir.

Araştırmanın güvenilirliğinin ölçülmesi için Cronbach Alpha (α) katsayısı kullanılmıştır. Güvenirlilik istatistiğinde her iki ölçek için ayrı olarak tüm değişkenler çerçevesinde toplam değişken sayısına göre Cronbach Alpha (α) değeri yaşam doyumu ölçeği için 0,903, iş tatmini ölçeği için ise 0,912 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için ölçeklere ait tüm değişkenlerin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha (α) değeri, her iki ölçek için 0,800'ün üstünde çıktığı için ölçeklerin güvenilirliklerinden bahsedilebilir.

Ayrıca her iki ölçek için ölçeklere ait bütün değişkenlerin madde toplam korelasyonu 0,200 aştığı için ölçeklere ait tüm değişkenlerin iyi olduğu söylenebilir. Bunun dışında, her iki ölçek için korelasyon matrisi incelenmiş ve her iki ölçeğin kendi değişkenleri arasında korelasyon katsayılarının hiçbirinin eksi değer almadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın güvenilirliği kapsamında değişken çıkarıldığında ki Cronbach Alpha (α) değeri, her bir değişken ölçekten çıkartılırsa kalan maddelerin nasıl bir Cronbach Alpha (α) niceliğini alacağını gösterir. Burada genel anlamda görülen Cronbach Alpha (α) değerinden yüksek değerler görülürse, o değişkeni çıkartmanın iç tutarlılığı artıracığı söylenebilir.

Bu kapsamda 5 değişkenli yaşam doyumu ölçeği için Cronbach Alpha (α) genel değeri 0,903 ($\alpha_{Genel:Yaşam\ Doyumu}=0,903$), yine 5 değişkenli iş tatmini ölçeği için Cronbach Alpha (α) genel değeri 0,912 ($\alpha_{Genel:İş\ Tatmini}=0,912$) olarak tespit edilmiş ve her iki ölçek için bu değerleri aşan bir değişken bulunmadığından ve değişkenlere ait madde toplam korelasyonlarının hepsinin değeri her iki ölçek için 0,200 değerini aştığından ($MTK>0,200$) dolayı, her iki ölçekten hiç bir değişken çıkarmaya gerek kalmamıştır.

Her iki ölçekte yer alan 5'er değişkene istinaden Split-Half yöntemine göre güvenilirlik katsayıları iki kısma ayrılmıştır. Oluşturulan kısımlar için Alpha (α) güvenilirlik katsayıları, yaşam doyumu ölçeği için ölçeğin birinci kısımda yer alan değişkenlerin ilk üç tanesi, ikinci kısımda ise 3. değişken ile birlikte son iki tanesi yer almıştır. Yaşam doyumu ölçeği için tespit edilen birinci kısım Alpha (α) değeri 0,880 ($\alpha_{1.Kısım: Yaşam\ Doyumu}=0,880$) ile ikinci kısım Alpha (α) değeri 0,850 ($\alpha_{2.Kısım: Yaşam\ Doyumu}=0,850$) arasında çok fazla fark olmadığından dolayı, her iki kısmın güvenilirliği birbirine yakın ve yüksektir.

Split-Half yöntemine göre iş tatmini ölçeği için birinci kısımda ölçekte yer alan değişkenlerin ilk üç tanesi, ikinci kısmını ise 3. değişken ile birlikte son iki tanesi yer almıştır. İş tatmini ölçeği için tespit edilen birinci kısım Alpha (α) değeri 0,882 ($\alpha_{1.Kısım: İş\ Tatmini}=0,882$) ile ikinci kısım Alpha (α) değeri 0,830 ($\alpha_{2.Kısım: İş\ Tatmini}=0,830$) çıkması ve aralarında çok fazla fark olmadığından dolayı her iki kısmın güvenilirliği birbirine yakın ve yüksektir.

Split-Half yönteminde güvenilirlik, kısımlar arası ilişki katsayıları yardımıyla da ölçülebilmektedir. Bu değer yaşam doyumu ölçeği için 0,500'den büyük olan 0,796 ($rp:Yaşam\ Doyumu:1.Kısım-2.Kısım=0,796$), iş tatmini ölçeği için 0,500'den büyük olan 0,783 ($rp:İş\ Tatmini:1.Kısım-2.Kısım=0,783$) olarak çıkması, her iki ölçekte güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca güvenilirlik için diğer bir gösterge ise Split Half yönteminde, Eşit Olmayan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı ve Eşit Olan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı değerlerinin birbirleri arasındaki farkın az olmasıdır. Söz konusu katsayılar arasında fark ne kadar az ise, bu durum ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

Yaşam doyumu ölçeği için Eşit Olan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı 0,886, Eşit Olmayan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı ise 0,890 olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda söz konusu katsayılar arasındaki fark azlığı, yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirliğini göstermektedir.

İş tatmini ölçeği için ise, Eşit Olan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı 0,878, Eşit Olmayan Uzunluk Spearsman-Brown Katsayısı ise 0,882 olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda yine söz konusu katsayılar arasındaki fark azlığı iş tatmini ölçeğinin güvenilirliğini göstermektedir.

BULGULAR

Araştırmada ilk olarak iş tatmini ve yaşam boyu arasındaki ilişki katsayıları ortaya çıkarılmıştır. İkinci olarak ise, iş tatmini ve yaşam boyu boyutları arasındaki ilişkiye en fazla katkı sağlayan boyut tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna bağlı olarak yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki katsayıları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Yaşam Doymu ile İş Tatmini Arasında Tespit Edilen İlişki Katsayıları

İLİŞKİ KATSAYILARI			KANONİK KORELASYON						
Katsayılar	Değer	<i>p</i>	Fonk. No.	Setler Arası Korelasyon Katsayıları	Setler Arası Korelasyon Katsayıların Karesi	Wilk's Lambda Λ	Ki-Kare X^2	df	<i>p</i>
Pearson	0,630	0,000	1	0,641	0,410881	0,569	187,95	25,000	0,000
Somer's d	0,470	0,000	2	0,153	0,023409	0,966	11,636	16,000	0,769
Gamma	0,498	0,000	3	0,079	0,006241	0,989	3,727	9,000	0,928
Kendall's Tau b	0,470	0,000	4	0,061	0,003721	0,995	1,634	4,0000	0,803
Kendall's Tau c	0,464	0,000	5	0,034	0,001156	0,999	0,383	1,000	0,536
YEM (DFA)	0,673	0,000							

Tablo 1'de görüldüğü üzere, yaşam doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki durumu Pearson, YEM (DFA) ve kanonik korelasyona göre orta seviyede ve anlamlı, diğer ilişki katsayılarına göre ise orta seviyeye yakın ve anlamlı olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla; araştırmamızın hipotezi olan "*H₁: İş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.*" düşüncesi ve hipoteze istinaden oluşturulan model doğrulanmıştır.

Tablo 1'de özellikle kanonik korelasyon hesabına göre, yaşam doyumu ile iş tatmini arasında kanonik ilişkiye istinaden toplam 5 adet fonksiyon oluşmuştur. Söz konusu fonksiyonlardan sadece birinci fonksiyon anlamlı çıktığı ($p=0,000$) için, birinci fonksiyonun değerleri dikkate alınmıştır. Aynı zamanda kanonik korelasyonun karesi tüm ilişki değerlerine göre en anlamlı fonksiyon olan 1. fonksiyon için toplam varyansların açıklama oranını vermektedir. Buna istinaden yaşam doyumu ve iş tatmini kanonik ilişkisi toplam açıklanan varyansın yaklaşık %41'ini açıklamaktadır.

Wilk's Lambda (Λ) değeri, toplam varyansın yaşam doyumu ve iş tatminini setlerinin birbirleri arasındaki farklar tarafından açıklanamayan kısmını göstermektedir. Ayrıca Wilk's Lambda (Λ), her bir kanonik fonksiyonun özdeğer istatistiğinin anlamlılığını ölçer. Boyutlar arasındaki korelasyon katsayısının azalması, Wilk's Lambda (Λ) değerinin 1 değerine yaklaşmasına, ki-kare (X^2) ve serbestlik değerinin azalmasına ve anlamlılık değerinin (p) artmasına sebep olmaktadır.

Doğrulamayı faktör analizi, faktör analiziyle oluşturulan yapıların ve hipotezlerin test edilmesi ve faktör yüklerinin faktörleri yeterince temsil edip etmediğini belirler ve belirlenmiş bir yapıya uygunluğunu test eder (Çokluk, vd., 2016:275). Bu sebeple araştırmamızda yaşam doyumu ve iş tatmini arasındaki yapısal eşitlik modellemesine göre ilişki katsayısını belirlemek, oluşturulan setler arasındaki ilişki yapısını ve bu yapıya göre oluşturulan hipotezi test etmek ve yaşam doyumu

ile iş tatmini setlerinin değişkenlere ait faktör yüklerinin faktörleri ve faktörlerin ise setleri temsil edip etmediğini tespit etmek amacıyla, doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliği değerleri, bileşim ve ayrışım geçerliliği ile ölçeklerin güvenilirliği hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde, verilerin faktör yapısının test edilerek doğrulanması için ilişkisiz, birincil seviye, ikincil seviye ve tek faktörlü modellerin uyum iyilik değerleri tespit edilerek en iyi uyumun hangisinde olduğunu tespit edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizi modellerinin hangisinin en iyi uyuma sahip olduğunu tespit etmek için analizler arasında herhangi bir sıra gerekmemektedir (Meydan ve Şeşen, 2015:57-93). Bu sebeple, verilerin faktör yapısının test edilerek doğrulanması için tüm doğrulayıcı faktör analiz modelleri uygulanmış ve birincil seviye doğrulayıcı faktör analizi en iyi uyum sağlayan model olarak tespit edilmiştir. Söz konusu modellere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modellerinin Uyum İyiliği Değerleri

Modelle rDFA	CMIN	DF	p	CMIN/ DF	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSA
Birincil Seviye	61,30	34	0,00	1,813	0,08	0,964	0,941	0,975	0,989	0,049
İkincil Seviye	69,99	41	0,00	1,707	0,091	0,948	0,931	0,813	0,912	0,046
İlişkisiz	225,8	35	0,00	6,453	0,596	0,901	0,844	0,909	0,922	0,127
Tek Faktörlü	586,2	36	0,00	16,283	0,344	0,638	0,447	0,764	0,744	0,212

Doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin geçerliliği için bileşim ve ayrışım geçerliliğinin ölçülmesi gerekmektedir. Bileşim ve ayrışım geçerliliği sayesinde gözlenen değişkenlerin bağlı oldukları gözlenemeyen değişkenleri ne derecede temsil ettiği ölçülebilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Bileşim geçerliliğinin oluşabilmesi için bileşik güvenilirlik katsayısının (CR) 0,70'den ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0,50'den büyük olması gerekmektedir. Bunun yanında, faktörlere ait tüm bileşik güvenilirlik katsayısı (CR) değerlerinin açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinden büyük olması (CR> AVE) beklenir. Ayrışım geçerliliğinin sağlanması için setler arasındaki korelasyon katsayısının açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) karekökünden düşük olması gerekmektedir (Hair vd., 2010).

Araştırmada uygulanan setlerin ortalama ve standart sapma değerleri, setlere ait Cronbach Alpha (α) katsayıları, bileşik güvenilirlik katsayısı (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Setlere Ait Değerler

Setler	Ort.(x)	Std.Sapma (σ)	Cronbach Alpha (α)	CR	AVE	Korelasyon
Yaşam Doyumu	4,4835	1,67025	0,903	0,794	0,685	0,630
İş Tatmini	3,3841	1,15278	0,912	0,905	0,716	

Tablo 3'te görüldüğü üzere, çalışanların algılamaları kapsamında yaşam doyumu *''ne uygun ne uygun değil''* ifadesinin üzerinde, iş tatmini ise *''kararsızım''* ifadesinin üzerinde bir nicelik göstermiştir. Ayrıca, yaşam doyumunun standart sapma değeri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılıkta bulunmaktadır.

Tablo 3'e göre bileşim geçerliliğın sağlanması bakımından, yaşam doyumu ve iş tatmini setlerinin bileşik güvenilirlik katsayıları (CR) 0,70'den, açıklanan ortalama varyans değeri (AVE) 0,50'den büyük değeri olduğu için ölçümün bileşim geçerliliğı sağlanmıştır. Ayrışım geçerliliğın sağlanması açısından ise, yaşam doyumu ve iş tatmini setleri arasındaki ilişki katsayısı, yaşam doyumu ve iş tatmini setlerinin açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri her birinin ayrı olarak kareköklerinden küçük olduğu için bileşim geçerliliğı sağlanmıştır. Bunun yanında, yaşam doyumu ve iş tatmini setlerinin ayrı olarak Cronbach Alpha (α) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri her birinin hepsi 0,70 değeri olması, ölçeklerin yapısal eşitlik modellemesi bakımından güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiler genel anlamda ilişki katsayıları ve kanonik koreasyona göre orta seviyede çıkmıştır. Söz konusu ilişkide bir set diğeri, diğeri kendisini açıkladığından daha fazla varyans değeri açıklıyorsa, söz konusu set diğeri daha fazla etkiliyor ve ikili ilişki yapıda daha fazla katkı sağlıyor anlamına gelmektedir.

Tablo 4. Etki Değeri

KANONİK KORELASYON			
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Fonksiyon Numarası	Açıklanan Varyans Değeri
İş Tatmini	Yaşam Doyumu	1	0,289
		2	0,002
		3	0,000
		4	0,000
		5	0,000

Yaşam Doymumu	İş Tatmini	1	0,303
		2	0,002
		3	0,000
		4	0,000
		5	0,000

Tablo 4'te görüldüğü üzere, setlerin birbirini açıkladığı varyans oranını hesaplamak için kanonik korelasyon gereksizlik ölçütlerinden yararlanılmıştır. Söz konusu Tablo 4'e göre kanonik korelasyonların birinci fonksiyonları anlamlı çıktığı için setlerin birinci fonksiyon değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre, yaşam doyumu iş tatminini, iş tatmini yaşam doyumunu açıkladığından daha fazla varyans açıkladığı için yaşam doyumu iş tatminini, iş tatmini yaşam doyumunu etkilediğinden aralarında çok fark olmaksızın daha fazla etkilemektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu ve iş tatmini ilişkisinde yaşam doyumu seti iş tatminine göre, ilişkiyi yapıya daha fazla katkıda bulunmaktadır.

SONUÇ

Araştırma sonucunda, iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişki genel anlamda orta seviyede çıkmış olup, hipotez ve hipoteze dayanan model doğrulanmıştır. Söz konusu setler arasında ilişkinin orta seviyede çıkmasının sebebi, araştırma yapılan illerde çalışanların iş tatmini ve yaşam doyumu setlerinin birbirinden biraz bağımsız olarak algılamalarından kaynaklanmaktadır. Çalışanlar ayrıca, yaşam doyumlarını etkileyecek iş tatminleri ve iş tatminlerini etkileyecek yaşam doyumları haricinde etkenlerin olduğunu düşünmektedirler.

Araştırma sonucunda yaşam doyumu iş tatminini, iş tatmini yaşam doyumunu etkilemesinden daha fazla etkilemiştir. Bu durumun nedeni ise, çalışanların yaşam doyumunu, iş tatmininden daha fazla önemsediklerinden kaynaklanabilir. Bununla beraber çalışanların yaşam doyumu kapsamında; ideallerine yakın olmaları, yaşam koşullarının ve yaşamlarından hoşnut olmaları ve istediği şeyleri elde edebilmeleri, iş tatmini kapsamında; çalışanların işlerini hobi olarak algılamalarından, işlerinde mutlu olmalarından, işlerinden keyif almalarından ve işlerini çekici bulmalarından daha fazla önem verdikleri ve genel bir bakış açısına sahip oldukları değerlendirilebilir. Çünkü çalışanlar, yaşam doyumu değişkenlerini, iş tatminlerini etkileyecek yaşam doyumları haricindeki sosyal ve ekonomik değişkenleri de etkilediğini düşündüklerinden dolayı, çalışanlar yaşam doyumu değişkenlerini iş tatminini değişkenlerinden daha temel ve genel bir nitelik olarak düşünmüşlerdir.

Araştırma sonucunda etki analizlerine göre, çalışanların yaşam doyumlarının iş tatminlerine olan etkisi, iş tatminlerinin yaşam doyumlarına olan etkisinden daha fazla olarak çıkması, çalışanların yaşam doyumuna iş tatmininden daha fazla önem verdiğinin ve çalışanların ekonomik durumlarının ve iş hayatının, çalışma şartlarının, yaşam doyumlarına göre olan türevinin fazla olduğunun göstergesi sayılabilir. Dolayısıyla çalışanların yaşam doyumlarındaki dalgalanmalar, çalışanların iş hayatlarında çok hassas bir değişken olduğu için çalışanların yaşam doyumlarındaki en küçük bir değişim çalışanların iş hayatlarını, tatminlerini ve koşullarını etkileyebilir.

Araştırmada, yaşam doyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkinin orta seviyede çıkması istenilen bir sonuçtur. Ayrıca her ne kadar yaşam doyumunun iş tatminine olan etkisi, iş tatmininin yaşam doyumuna olan etkisinden fazla olsa da nicelik olarak aralarında çok fazla fark bulunmamaktadır. Fakat yine de yaşam doyumunun iş tatminini, iş tatminin yaşam doyumunu etkilemesinden daha fazla etkilemesi, yaşam doyumunun çalışanlarda olması gerekenden fazla olması kapsamında çalışanların alternatif işlere yönelebilmelerine, işlerine konsantre olamamalarına neden olabilir. Böyle durumda organizasyon yöneticilerin iş tatminin yaşam doyumuna olan etkilerini arttırmak kapsamında, çalışanlara karşı onların işlerinin önemini kavratabilecek, işlerini sevdirebilecek politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Bunlara örnek olarak daha önceden de literatür kısmında bahsedildiği gibi çalışanların işleri konusunda uzmanlaşmalarının teşviki konusunda çalışanlar için seminer ve kurs planlamaları yapılmalı, onların Ar-Ge çalışmalarına olan katılımları sağlanmaları sayılabilir. Dolayısıyla yaşam doyumunu ve iş tatmininin birbirlerini eşit nicelikte birbirlerini etkilemesi birbirlerini dengelemesi istenilen bir sonuçtur.

Kaynakça

- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Örnekleme Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 808-814, Eskişehir.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2013). Çalışanların İş Tatmininin Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı, *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, 172-182, Sakarya.
- Bursal, M. (2017). *SPSS ile Temel Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyum Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal and Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Essex: Pearson Education.

- Hackman, R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Anı Yayın Dağıtım.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163-179.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G. ve Near, J. P. (1985). Job Importance As a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 53-63.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.