

İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİNDE İŞ ARKADAŞLIĞININ ARACILIK ROLÜ

Kubilay ÖZYER*, Ersin IRK** ve Serhat ANAÇ***

Özet

Bu araştırma da iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sağlık sektöründe görev yapan 223 sağlık çalışanına yüz yüze anket uygulanarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş arkadaşlığının iş tatmini yaşam tatmini ilişkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu anlaşılmıştır. Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri de değişkenler açısından incelenmiş ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, kadrolu çalışanların kadrosuz çalışanlara göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu, gelir seviyesi yüksek olanların yaşam tatminlerinin gelir seviyesi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu ve tıbbi sekreterlerin doktor, hemşire ve sağlık memurlarına göre iş ve yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Yaşam Tatmini, İşyeri Arkadaşlığı.

Mediator Role of Informal Relationship in the Relation Between Job Satisfaction and Life Satisfaction

Abstract

In this study, it has been investigated is there any mediator role of informal relationship in the relation between job satisfaction and life satisfaction. The study has been helded with 223 participants who are working in the health sector. As a result it has been found in formal relationship is partial mediator in the relation between job satisfaction and life satisfaction. In the study demographic factors also have been analysed and found different reasults. For example, permanent workers have more life satisfaction than temporarily workers. People who has high level of income has more life satisfaction than low level of income. Furthermore, medical secretaries have lower life and job satisfaction than doctors, nurses and medical employess.

Keywords: JobSatisfaction, Life Satisfaction, Informal Friendship.

* Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Tokat, kubilay.ozyer@gop.edu.tr.

** Öğr. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sağlık Yüksekokulu, Tokat, ersin.irk@gop.edu.tr.

*** Uzman, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Farabi Koordinatörlüğü, Tokat, serhatanac@hotmail.com.

GİRİŞ

İnsan ömrünün önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. İnsanların iş yerlerinde yaşadıkları duyguların, içinde buldukları psikolojik halin iş dışı yaşamlarını da etkilemesi mantıklı görülmektedir. Örgütler sosyal birer sistem olmalarından dolayı insanlar arasındaki iletişim ve etkileşim oldukça fazladır. Dolayısıyla bir çalışanın iş yerindeki kurduğu ilişkilerin onun hem iş tatmini hem de yaşam tatminini etkileyebilme ihtimali oldukça fazla görülmektedir. Dayanışma, öğrenme, uyum gibi nedenlerle çalışma hayatının da iş arkadaşlarının rolü büyüktür. Daha önce literatürde birçok çalışmada iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki irdelenmiştir. Birbirinden farklı sonuçlar çıkmakla beraber genel olarak iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğu yönündedir. İşyerinde insanları etkileyen önemli bir değişken olan iş arkadaşlığının bu ilişkideki rolü araştırılmaya değer bir nokta olarak görülmelidir. Bu düşünceyle dizayn edilmiş olan çalışma sonuçları itibarıyla hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara önemli bir takım ipuçları verebilecek, onları farklı noktalara doğru sevk edebilecektir.

I. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, soyut bir kavram olması nedeniyle literatürde sıklıkla tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:75). Kök (2006:292) ‘Bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu’ olarak tanımlamıştır. Bozkurt ve Bozkurt’a (2008:2) göre iş tatmini kişinin işinde ne kadar mutlu olduğudur. Çarıkcı (2000:156) yaptığı başka bir tanımda, iş tatmininin “çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı besledikleri tutum toplamı” olduğunu ifade etmiştir. Erdil vd. (2004:19) ise iş tatmininin kişinin beklentileri ile ilgili olduğunu savunmuş, ancak beklentiler ile içinde olunan durum örtüştüğünde oluşacağını iddia etmiştir. Tüm bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda, iş tatmininin işe karşı gerçekleşen olumlu tutumlar olduğu söylenebilir.

İş tatmini literatürde yoğun bir şekilde çalışılmış bir konudur. Böyle olunca literatürde çok farklı açılardan ele alınmış olduğu görülmektedir. İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalarda üzerinde en çok durulan faktörler: ücret (Eğinli, 2009; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Örucü vd., 2006; Kitapçı ve Sezen, 2002; Yazıcıoğlu, 2010; Akıncı, 2002; Kaya, 2007; Gülmez ve Dörtüol, 2009, Yüksel, 2005), yükselme fırsatları (Sevimli ve İşcan, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Örucü vd., 2006; Kaya, 2007, Pınar vd., 2008), iletişim (Kaya, 2007; Yüksel, 2005; Gülmez ve Dörtüol, 2009), yönetim anlayışı (Eğinli, 2009; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Örucü vd., 2006; Kitapçı ve Sezen, 2002; Yazıcıoğlu, 2010; Akıncı, 2002; Kaya, 2007; Gülmez ve Dörtüol, 2009; Erdil vd., 2004), iş arkadaşları (Örucü vd., 2006; Kitapçı ve Sezen, 2002; Yazıcıoğlu, 2010; Akıncı, 2002; Eğinli, 2009; Erdil vd., 2004; Pınar vd., 2008) ve işin kendisidir (Eğinli, 2009; Örucü vd., 2006;

Yazıcıoğlu, 2010; Akıncı, 2002; Kaya, 2007; Erdil vd., 2004; Gülmez ve Dört Yol, 2009, Pınar vd.,2008).

Bir tutum olarak iş tatminin hem bireysel ve hem de örgütsel açıdan sonuçları vardır. Çalışanın yaptığı işten tatmin olması, hem yaşam tatmini ve hem de üretkenliğini önemli derecede etkilemektedir.(Ünal vd., 2001:114). Sevimli (2005:56) çalışmasında, yapılan işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olayların kişinin tatminsizliğine neden olduğunu ve bu durumda çalışan işyerinden kendini uzak durma eğiliminin arttığını ve bezginlik göstereceğini iddia etmiştir. Yine iş tatmini ile çalışanların motivasyon ve performansları, iş devamsızlığı, iş-gören devri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu bilinmektedir(Gürbüz, 2011:402). Firmaların amaçlarına ulaşması, çalışanlarını mutlu kılmalarına, onları tatmin etmelerine bağlıdır. Çünkü tatmin olmuş çalışanların performansı, iş tatminini yaşamayan personele göre daha yüksek olacaktır. Sonuç olarak, iş görenin tatmin olması, işletmenin tatmin olmasıdır (Gülmez ve Dört Yol, 2009:28).

II. YAŞAM TATMİNİ

Yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı olarak tanımlanabilir(Dikmen, 1995:117). Yaşam tatmini denildiğinde ise daha çok çalışma dışı yaşamdaki tatmin anlaşılır. Yaşamın dinamik bir süreç olması, beklenti, ihtiyaç ve beklentilerin kişiden kişiye farklılık göstermesi, yaşam tatmini kavramının hem anlaşılmasını hem de tanımlanmasını zorlaştırmaktadır (Keser,2005:80). Bu yüzden literatür de yaşam tatmini ile ilgili birçok tanım vardır. Yaşam tatmini, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Diener vd., 1985:71). Bir başka tanıma göre yaşam tatmini, “kişinin genel hayatını pozitif değerlendirmesinin bir derecesidir” (Aşan ve Erenler, 2008:206). Yiğit vd. (2011:2) ise kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve bir değerlendirmesi” olarak tanımlamıştır. Bu tanımlar incelendiğinde, yaşam tatmininin kişinin genel yaşamı ile ilgili olduğu, beklentileri ile fiili durum hakkındaki yargısından oluştuğu anlaşılmaktadır.

Yaşam tatmini çoğu zaman mutluluk ve öznel gönenç kavramları ile karıştırılmaktadır. Yaşam tatmini ile yaşanmakta olan hayatın ne kadar tatmin sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılırken mutluluk, yaşamın somut koşullarına daha az dayanır. Yaşamın somut koşullarına daha az dayalı olması da onun ayakları yere daha az basan bir kavram olmasını beraberinde getirir(Dikmen, 1995:119). Yaşam tatmininin insanın mutluluğu ile ilgili kavramlardan öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmekte olduğu söylenebilir (Tuzgöl Dost, 2007:133).

Yaşam tatmini, kişinin hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçtiğinden ve çalışanların iş dışında da işlerini düşünmelerinden dolayı iş yaşamından bağımsız

olarak düşünülemez. Çünkü kişinin iş yaşamındaki tatmin olup olmaması, iş dışı yaşamını da olumlu ya da olumsuz etkileyecektir (Keser, 2005a:80-81; Uyguç vd., 1998:193).

Yaşam, her şeyi kapsayacak kadar geniş olduğundan, yaşam tatmini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu kadar fazla sayıdaki faktörü teker teker saymak mümkün değildir. Ancak bu faktörler, kişisel faktörler, iletişim faktörleri, yaşam alanı faktörleri, demografik faktörler olarak gruplandırılabilir (Şimşek, 2011:70-85).

Yaşam tatmini, iş tatmini ile ilişkisi nedeniyle kişinin iş yaşamında etkilemektedir (Keser, 2005a, Aşan ve Erenler, 2008; Yiğit vd., 2011, Sevimli ve İşcan, 2005).

III. İŞ ARKADAŞLIĞI:

İş arkadaşlığı batı literatüründe ilk defa Kram ve Isebella tarafından derinlemesine incelenmiştir(Çalışkan, 2011:80). İş arkadaşlığı, karşılıklı güven, bağlılık ve hoşlanmayı içeren ve ilgi ve değerlerin paylaşıldığı özel olmayan ilişkiler olarak tanımlanabilir(Berman vd., 2002:218).

İşyeri arkadaşlığını etkileyen faktörler kişisel ve içeriksel faktörler olarak sınıflandırılabilir(Mao vd., 2009:256). Kişisel faktörler, cinsiyet (Sias, vd., 2003), kişilik (Sias vd. 2004), ve benzerlik (Sias ve Cahil, 1998) olarak sınıflandırılabilir. İçeriksel faktörler ise işyeri faktörleri ve dış faktörler olarak ikiye ayrılabilir. İş bölümü (Lincoln ve Miller, 1979) ve örgüt kültürü (Boyd ve Taylor, 1998), örgüt şemasındaki basamak sayısı (Mao, 2006), uyumluluk (Morrison, 2004; OddenveSias, 1997), evin işyerine yakınlığı (Sias vd., 2004) ve iş benzerliği (SiasveCahill, 1998) işyeri faktörleri olarak sayılırken, yaşam olayları (Sias vd., 2004), sosyalizasyon (Sias ve Cahill, 1998; Tsukamoto vd., 1997) dış faktörler olarak sıralanabilir.

İş arkadaşlığı kavramı birey ve organizasyon için önemlidir. İş arkadaşlığının işyerindeki stresi azalttığı, iletişimi arttırdığı, çalışanlara ve yöneticilere görevlerini yerine getirmede ve örgütsel değişimin kabullenme sürecinde yardımcı olduğu söylenebilir (Berman vd., 2002: 217).

IV. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu konuda yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, iş arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Roberts ve O'reily, 1979; Graham ve Messner, 1998; Sarpkaya, 2000, 2000; Çarıkçı, 2000; Oshagbemi, 2000; Erdil vd., 2004; Tarlan ve Tütüncü, 2001;

Örücü vd., 2006; Akçadağ ve Özdemir, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Dönmez ve Birdir, 2010; DeShields vd., 2005; Öztürk ve Akbulut, 2011).

İş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarına literatürde farklı bakış açılarıyla yaklaşmıştır. Bu modellerden biri olan yayılma modeli iş ve yaşam tatmininin birbirini üzerinde etkili olduğunu, dengeleme modeli yüksek olan tatmin seviyesinin düşük olanı dengeleyeceğini, bölünme modeli ise iki kavram arasında ilişki bulunmadığını öne sürmektedir (Duyan, 2007:27).

İş tatmini yaşam tatmini ilişkisini inceleyen çalışmaların hemen hepsi iş tatmininin yaşam tatminini pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Dikmen, 1995; Avşaroğlu vd., 2005; Keser, 2005a; Eren, 2008; Aşan ve Erenler, 2008; Maden Turgut, 2010; Yiğit vd., 2011; Örkün, 2011; Şimşek, 2011; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Başka bir çalışmada ise ikisi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Vara, 1999). Uyguç ve arkadaşları ise 1998 yılında yaptıkları çalışmalarında ise iş tatmini yaşam tatmini ilişkisinin kişisel özelliklere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

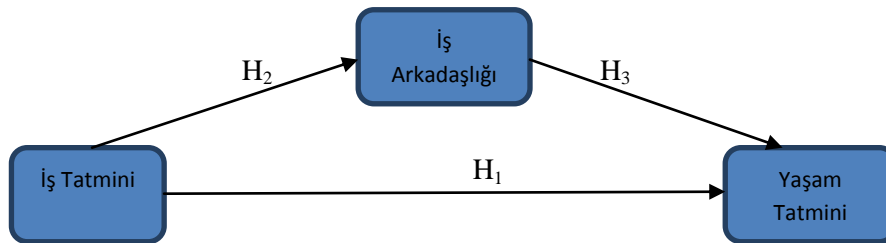
V. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

A. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolünün olup olmadığını saptanmasıdır. Yapılan literatür taramasında bu üç değişkenin birlikte ele alındığı ve özellikle de aracılık etkisine bakılmış olan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla çalışma bu üç değişkeni bir arada ele almış olması ve bunun da ötesinde aracılık etkisini inceliyor olması dolayısıyla önemli görülmektedir.

B. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki model kurgulanmıştır. Bu modelden hareketle çalışmanın hipotezleri de yine aşağıda verilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin değişkenler açısından farklılık olup oluşturmadığını anlayabilmek için buna uygun bir hipotez de çalışmaya eklenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H₁: İş tatmini yaşam tatminini etkilemektedir.

H₂: İş tatmini iş arkadaşlığını etkilemektedir.

H₃: İş arkadaşlığı yaşam tatminini etkilemektedir.

H₄: İş tatminin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş arkadaşlığının aracılık etkisi vardır.

H₅: Demografik özellikler her üç değişken açısından da farklılıklar oluşturmaktadırlar.

C. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Bu araştırmanın evreni olarak Tokat ili Erbaa İlçesi Devlet hastanesinde çalışan personeller seçilmiştir. Hastanede toplam 446 personel çalışmaktadır. Anket tüm personele dağıtılmış ancak bunlar içerisinde 233 personel anketi doldurmuş ve iade etmiştir. Elde edilen 233 anketten 10 tanesi eksik veya hatalı doldurulmuş olduğu gerekçesiyle değerlendirme dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla çalışma 223 anket üzerinde gerçekleştirilmiş ve anketlerin geri dönüş oranı %50 olarak gerçekleşmiştir.

D. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan ankette toplam 4 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen ve ülkemizde Yetim tarafından 1991 yılında geçerliliği test edilen yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatmini ölçeği 6 soruluk bir ölçektir. Anketin üçüncü kısmında ise iş tatmini ölçeği yer almıştır. İş tatminini ölçebilmek amacıyla Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Toker'in (2007) ifadesiyle bu ölçek araştırmalarda en fazla tercih edilen ölçeklerden bir tanesidir. Söz konusu anket iş tatminini toplam 20 soru ile ölçmektedir. Anketin son bölümünde ise iş arkadaşlığını ölçmeye yönelik olarak (Nielsen ve arkadaşları tarafından (2000) geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. İş arkadaşlığı ölçeği toplam 12 sorudan oluşmuştur. Bütün ölçekler Likert tipi olup 5'li formatta hazırlanmışlardır.

E. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1' de örneklem grubun cinsiyet, kadro durumları ve medeni durumları özetlenmiştir. Tablo 1'e göre, katılımcıların % 59,2'sinin kadın, 40, 8'inin erkektir. Yine Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %62,3'ünün kadrolu(memur sözleşmeli veya daimi kadrolu) ve % 37,7'sinin kadrosuz (yani taşeron şirket elemanı) olduğu

anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların, %82,1'inin evli, 13, 5'inin bekar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan 10 tanesi ise bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 1. Örneklem, Cinsiyet, Kadro Durumları ve Medeni Durumlarına Göre Dağılımları
Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

	<u>Kadın</u>	<u>Erkek</u>	<u>Toplam</u>
Frekans	132	91	223
Yüzde	59,2	40,8	100

Örneklem Grubunun Kadrolu Olup Olmamasına Göre Dağılımı

	<u>Kadrolu</u>	<u>Kadrolu</u>	<u>Toplam</u>
Frekans	139	84	223
Yüzde	62,3	37,7	100

Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	<u>Evli</u>	<u>Bekar</u>	<u>Toplam</u>
Frekans	183	30	213*
Yüzde	82,1	13,5	95,5

*10 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir

Tablo 2.'de ilk olarak katılımcıların mesleki deneyimleri özetlenmiştir. Buna göre, katılımcılardan, % 19,3'ünün 0-5 yıl, % 15,2'sinin 6-10 yıl, % 9,9'unun 11-15 yıl, %17,1'inin 16-20 yıl ve nihayet %14,8'inin 21 yıl ve üzeri deneyimde oldukları anlaşılmıştır. Bu soruya 53 katılımcı ise cevap vermemiştir. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde, 72 katılımcı bu soruya cevap vermezken, %4'ü 18-25, %13,9'u 26-30, %33,6'sı 31-40, %15,7'si, 41-55 ve % 0,4'ünün 56 ve üzeri yaşta olduğu anlaşılmaktadır. Yine Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, katılımcıların, %35'inin Lise, %36,3'ünün önlisans, %20,2'sinin lisans, %2,7'sinin yüksek lisans ve %1,3'ünün doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılardan 10 tanesi ise eğitim durumu bilgisini paylaşmamıştır. Katılımcılar gelir durumlarına bakıldığında, 8 tanesi bu soruya cevap vermezken, %29,6'sı 1000 TL' den az, %5,8'i 1001-1500 TL aralığında, %26'sı 1501-2000 TL aralığında, %27,4'ü 2001-2500 TL aralığında, ve %7,6'sı ise 2501 TL ve üzerinde gelir elde etmekte oldukları görülmektedir. Son olarak Tablo 2'de katılımcıların mesleki durumları özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların %4,9'u doktor, % 39,9'u hemşire ve sağlık memuru, 8,5'i idari memur, % 16,6'sı tıbbi sekreter, %30'u diğer (aşçı, güvenlik görevlisi gibi.) meslek grubundadır.

Tablo 2. Örneklem Grubun Deneyim, Yaş, Eğitim, Gelir, Meslek Durumları

Örneklem Grubunun Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı						
	(0-5)	(6-10)	(11-15)	(16-20)	(21 ve)	Toplam
Frekans	43	34	22	38	33	170*
Yüzde	19,3	15,2	9,9	17	14,8	76,2
*53 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir						
Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı						
	(18-25)	(26-30)	(31-40)	(41-55)	(56 ve)	Toplam
Frekans	9	31	75	35	1	151*
Yüzde	4	13,9	33,6	15,7	0,4	67,7
Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı						
	(Lise)	(Önlisans)	(Lisans)	(Y.lisans)	(Doktora)	Toplam
Frekans	78	81	45	6	3	213*
Yüzde	35	36,3	20,2	2,7	1,3	95,5
Örneklem Grubunun Gelir Durumlarına Göre Dağılımı						
	(0-1000)	(1001-1500)	(1501-2000)	(2001-2500)	(2501ve)	Toplam
Frekans	66	13	58	61	17	215*
Yüzde	29,6	5,8	26	27,4	7,6	96,4
Örneklem Grubunun Mesleklerine Göre Dağılımı						
	Doktor	Hem.- S.M.	İ. Mem.	T.Sek.	Diğer	Toplam
Frekans	11	89	19	37	67	223
Yüzde	4,9	39,9	8,5	16,6	30	100

1. Güvenilirlik Analizi

Anketlerin farklı zamanlarda farklı kişilere yapıldığında farklı sonuçlar vermesi, anketin güvenilir olmadığını gösterir. Çalışmada anketin güvenilir olup olmadığını anlamak için kullanılan yöntemlerden biri olan “Cronbach's Alpha Değeri” ne bakılmıştır. Bu değer en az 0,7 olması arzu edilir (Altunışık vd., 2010:124). Kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha Değerleri Tablo 3.'de özetlenmiştir. Tablo 3' de görüleceği üzere çalışmada kullanılan anketler güvenilirdir.

Tablo 3. Ölçeklerin Cronbach's Alpha Değerleri

	İş Arkadaşlığı	İş Tatmini	Yaşam Tatmini
Cronbach's Alpha Değeri	0,833	0,876	0,862

2. Analizler

a. Korelasyon Analizi

Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirleyebilmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.' de özetlenmiştir. Tabloya göre iş arkadaşlığı ile iş tatmini arasında olumlu yönde ve ortalama ($r= 0,438$; $p= 0,000$) bir ilişki, iş arkadaşlığı ile yaşam tatmini

arasında da olumlu yönde ve zayıf bir ilişki ($r= 0,338$; $p= 0,000$) ve son olarak iş tatmini ile yaşam tatmini arasında da olumlu yönde güçlü bir ilişki ($r= 0,621$; $p= 0,000$) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Ölçek adı		İş Arkadaşlığı	İş Tatmini	Yaşam Tatmini
İş Arkadaşlığı	PearsonCorrelation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N			
İş Tatmini	PearsonCorrelation	0,438*	1	
	Sig. (2-tailed)	0,0000		
	N	220		
Yaşam Tatmini	PearsonCorrelation	0,338*	0,621*	1
	Sig. (2-tailed)	0,0000	0,0000	
	N	221	220	

*0,01 anlam düzeyinde anlamlıdır.

b. Regresyon Analizi

Çalışmanın temel hipotezi olan iş arkadaşlığının iş tatmini yaşam tatmini ilişkisi üzerindeki aracılık etkisini anlayabilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan ilk modelde iş tatmini bağımsız, yaşam tatmini bağımlı değişken olarak alınmıştır (Baron ve Kenny, 1986). Modele göre iş tatmini yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Tablo 5). Model istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Tablo 5. Aracılık Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Sonuçları

Model	R ²	Düzeltilmiş R ²	sig	Bağımlı Değişken	Standardized Beta	Sig
1	0.386	0,383	,00000	Sabit		0.642
				İş tatmini	0.642	*0.0000
2	0.406	0.401	,00000	Sabit		0.385
				İş tatmini	0.560	*0.0000
				İş Arkadaşlığı	0.146	**0.013

*0,01 anlam düzeyinde anlamlı, **0,05 anlam düzeyinde anlamlı.

İş arkadaşlığının muhtemel aracılık rolünü anlayabilmek için ikinci bir model kurgulanmış ve defa modele iş arkadaşlığı da dahil edilmiştir. İş arkadaşlığının eklenmesi ile elde edilen yeni modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. İş arkadaşlığının aracılık etkisine bakıldığında ise Beta katsısının düştüğü görülmekte ancak eski model de anlamlılığını hala korumaktadır. Dolayısıyla iş arkadaşlığı iş tatmini ile yaşam tatmini arasında aracılık etkisi göstermektedir. Ancak bu aracılık etkisi “kısmi” aracılık olarak görülmektedir (Tablo 5). Bu sonuç çalışmanın temel hipotezinin de kabul edildiğini ortaya koymaktadır.

c. Anova Testi Sonuçları

Çalışmada, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, gelir durumu, meslek gibi demografik faktörler de ikiden fazla grup vardır. Bu gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını anlamak için Anova testi uygulanmıştır. Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların yaşları, medeni durumları, meslekte geçirdikleri süre ve eğitim seviyeleri iş tatmini, yaşam tatmini ve iş arkadaşlığının her üçünde de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Diğer yandan katılımcıların gelir durumları iş tatmini ve iş arkadaşlığında herhangi bir fark oluşturmamışken yalnızca yaşam tatmininde anlamlı bir farklılık meydana getirmiştir.

Son olarak katılımcıların hangi meslekten oldukları ise, iş arkadaşlığı açısından herhangi bir farklılık oluşturmamışken iş tatmini ve yaşam tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık meydana getirmiştir.

Yukarıda ifade edildiği üzere gelir seviyesi yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak üzere Post-Hoc testlerinden LSD testi uygulanmış ve farkın 0-1000 grubu ile 1501-2000 ve 2001-2500 grubu arasında ve ayrıca 2001-2500 ile 2501 + grubu arasında olduğu görülmüştür. Grup ortalamalarına bakıldığında daha yüksek gelir seviyesi olan grupların düşük olanlara nazaran yaşam tatmininin de yüksek olduğu görülmüştür.

Meslek grupları da yaşam tatmini açısından fark oluşturduğu hatırlanırsa bu fark içinde LSD testine bakılmış ve farkın doktorlar, hemşirelere ve sağlık memurları ile tıbbi sekreterler arasında kaynaklandığı görülmüştür. Sonuçlara göre tıbbi sekreterler hem doktorlara, hem hemşirelere hem de sağlık memurlarına göre daha az yaşam tatmini duymaktadırlar. Son olarak mesleğin iş tatmininde oluşturduğu farka LSD testi üzerinden bakılmıştır. Burada da mesleğin yaşam tatmini üzerinde oluşturduğu farkın aynısı karşımıza çıkmaktadır.

d. T-Testi Sonuçları

Çalışmada, iki grup arasında farklılıkların incelenmesi için tek yönlü bağımsız t-testi uygulanmıştır. Testin sonuçlarına göre, cinsiyet ve medeni durum

her üç değişken, iş arkadaşlığı, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Örgütte kadrolu olarak çalışıp çalışmama durumu iş arkadaşlığı ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamışken, yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir farka yol açmıştır. Grup ortalama değerleri incelendiğinde, kadrolu olarak çalışanların yaşam tatminlerinin kadrosuz çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür.

SONUÇ

İş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Öncelikle vurgulanması gereken nokta değişkenler arasında önemli ilişkilerin varlığının saptandığıdır. Diğer önemli bir nokta ise literatür ile genel olarak paralel şekilde iş tatmininin yaşam tatminini etkilediğine dair ortaya çıkan sonuçtur. İnsanların gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri iş yaşamlarının hayatlarının geriye kalan kısmını da etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla çalışanlar için işleri ne kadar anlamlı olabilirse, işlerin ne kadar tatmin olabilirlerse bu onların iş dışı yaşamlarını da daha anlamlı ve yaşanabilir hale getirecektir.

Çalışmanın temel hipotezinin kabul edildiği ve iş arkadaşlığının iş tatmini yaşam tatmini ilişkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Örgütlerin sosyal birer sistem oldukları düşünüldüğünde bu sonucun çıkması gayet yerinde görünmektedir. Zira bütün bir mesai günü boyunca çalışanlar sadece malzeme ya da materyal gibi nesnelere uğraşmamakta aynı zamanda üstleri, astları ya da kendi konumundaki iş arkadaşları ile de sürekli bir iletişim ve etkileşim halinde bulunmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisindeki diğer insanlarla kurdukları iletişimin ya da ilişkinin kalitesi onların iş dışı yaşamlarına da etki edebilmektedir. Bu sonuç örgütlerin işyerinde ki arkadaşlık ilişkilerini önemsemeleri gerektiğini göstermektedir. Örgütler iş görenlerin arasındaki arkadaşlık ilişkilerini geliştirdikçe iş görenlerin iş tatmini artacak, iş tatmininin artması da bireyin yaşam tatmininin artmasına yol açacaktır.

Örgüt içerisindeki arkadaşlık ilişkilerini geliştirebilmek için yöneticilerin başvurabilecekleri birçok yöntem bulunabilir. Bunların birçoğu kurumsallaşmış işletmeler tarafından yapılmaya çalışılan uygulamalardır. Bu tip uygulamaları örgüt içerisinde yapılabilecekler ve örgüt dışında yapılabilecekler olarak iki kategoride düşünmek mümkündür. Örgüt içinde yapılacak uygulamalar çalışanların birbirlerini daha sık görmelerini ve iletişim kurmalarını sağlayacaktır. Bunun için insanların bir arada oturup vakit geçirebilecekleri alanların oluşturulması, örgüt içerisinde ortak faaliyetlerin organize edilmesi gibi birçok uygulama sayılabilir. Örgüt dışında yapılabilecek uygulamalar arasında ise, çalışanların aileleri ile katılabilecekleri ve aralarındaki etkileşimi arttırabilecekleri piknikler, sosyal

faaliyetler, spor faaliyetleri ya da sadece çalışanların katılabilecekleri bir takım eğitici sosyal kamplar sayılabilir.

Demografik değişkenlerle yapılan analizler incelendiğinde farklı bir takım sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bunlar arasında en fazla dikkati çeken iki sonuç gelir seviyesi ve kadrolu çalışılıp çalışılmadığı ile ilgili olanlardır. Çalışanların gelir seviyeleri onların iş tatminleri ve iş arkadaşlıkları üzerinde anlamlı bir fark yaratmamışken, yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmuştur. Sonuçlara yakından bakıldığında gelir seviyesi yüksek olan çalışanların düşük olanlara nazaran daha yüksek yaşam tatmini aldıkları görülmektedir. Bu sonuç beklenebilecek bir sonuçtur. Zira insanlar elde ettikleri gelir seviyesi nispetinde hayatta istediklerini elde edebilmektedirler. İleride yapılacak farklı çalışmalar için önemli bir nokta sözkonusudur. İleride yapılacak çalışmalarda gelir seviyesinin nereye kadar insanlara yaşam tatmini sağladığının araştırılması uygun olabilecektir.

Diğer önemli sonuç ise çalışanların kadrolu olup olmadıklarıdır. Kadrolu çalışanların kadrosuz çalışanlara göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadrosuz çalışanlar olarak adlandırılan grup taşeron firma çalışanlarıdır. Taşeron firma çalışanlarının yaşadıkları iş garantisi kaygısının yaşamlarından duydukları tatmini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu yüzden çalışanların mümkün olduğunca kadrolu olarak çalıştırılmaları onların yaşam tatminleri de yukarı çekebilecektir.

Tıbbi sekreterlerin doktor, hemşire ve sağlık memurlarına göre iş ve yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu düşüklüğe, tıbbi sekreter olarak görev yapan çalışanların vatandaşla iletişimlerinin en fazla olan grup olması, büyük bölümünün taşeron firma çalışanı olması ve gelir seviyelerinin daha düşük olmasının neden olduğu söylenebilir.

Sağlık sektörü çalışanları ülkemizde çok zor şartlar altında görev yapmaktadır. Çalışma hayatlarında fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar. Sağlık sektörü çalışanlarının yaptıkları işten duyacakları tatmin hem performanslarını arttıracaktır hem de yaşam tatminlerini olumlu etkileyecektir.

Araştırma sağlık çalışanları üzerine yapılmıştır. Benzer çalışmaların farklı sektörlerde tekrarlanması önemli olabilecektir. Özellikle gelir seviyesi ve kadrosuz çalışma üzerine yapılacak yeni bir takım araştırmaların katkı sağlayabileceği kesindir.

KAYNAKÇA

- AKÇADAĞ, Sibel ve ÖZDEMİR, Ekrem (2005), “İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul’da Yapılan Ampirik Bir Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (10) 2, 167-193.
- AKINCI, Zeki (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (4), 1-25.
- ALTUNIŞIK, Remzi, COŞKUN, Recai, BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve YILDIRIM, Engin. (2010), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- AŞAN, Öznur ve ERENLER, Esra(2008), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 203-216.
- AVŞAROĞLU, Selahattin, DENİZ, M. Engin ve KAHRAMAN, Ali(2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 115-129.
- BARON, R. M.,Kenny, D. A. (1986). “TheModeratorMediatorVariableDistinction in SocialPsychologicalResearch: Conceptual, Strategic andStatistical Considerations”,Journal of PersonalityandSocialPsychology, 51, 1173-1182.
- BERMAN, Evan.M., WEST, Jonathan.P. ve RICHTER, Maurice.N.Jr. (2002), “WorkplaceRelations: FriendshipPatternsAndConsequence (AccordingToManagers)”,Public Administration Review,62 (2), 217-230.
- BOZKURT, Öznur ve BOZKURT, İlhan (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1-18.
- BOYD, Nancy. G., ve TAYLOR, R. R. (1998)., “A DevelopmentalApproachToTheExamination Of Friendship İn Leader-FollowerRelationships”,LeadershipQuarterly, 9 (1), 1-25.
- ÇALIŞKAN, Sezer Cihan(2011), “Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (3), 77-92.
- ÇARIKÇI, İlker H. (2000), “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman

- Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (2), 155-168.
- DIENER Ed, EMMONS, RobertA., LARSEN Randy ve GRIFFIN, Sharon(1985), "TheSatisfactionwith Life Scale", Journal of PersonalityAssessment, 49 (1), 71-75.
- DESHIELDS Oscar W. Jr., KARA Alive KAYNAK Erdener (2005), "Determinants of Business StudentSatisfactionandRetention in HigherEducation: ApplyingHerzberg'sTwo-FactorTheory", International Journal of Educational Management, 19 (2), 128-139.
- DİKMEN, Ahmet Alpay(1995), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50 (3-4), Haziran-Aralık, 115-140.
- DÖNMEZ, Beril ve BİRDİR, Kemal (2010), "Seyahat Acentalarında Çalışan İşgörenlerin Demografik ve Bazı İşyeri Özelliklerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi: 58-76, Nevşehir.
- DUYAN, Emin Cihan (2007), "İş ve Yaşam Tatmininde Yoga'nın Etkileri Üzerine Bir Araştırma", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (1), 25-34.
- EĞİNLİ, Ayşen Temel, (2009), "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 35-52.
- ERDİL, Oya, KESKİN Halit, MAMOĞLU Salih Zeki ve ERAT Serhat(2004)," Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 17-26.
- EREN, Türkan Arslan(2008), "Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi", Marmara ÜniversitesiSağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- GRAHAM, Michael W. ve MESSNER E. Philip (1998), "PrinciplesandJobSatisfaction", International Journal of Educational Management, 15 (2), 196-202.
- GÜLMEZ, Mustafa, ve DÖRTYOL, İbrahim Taylan (2009), "Perakendecilik Sektöründe İş Gören (Çalışan) Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 27-44.
- GÜRBÜZ, Sait(2011), "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir

- Araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (2), 397-418.
- KAYA, İlker (2007), “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 355-372.
- KESER, Aşkın (2005), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, Çalışma ve Toplum, 4, 77-96.
- KİTAPÇI, Hakan ve SEZEN, Bülent(2002), “ Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (1), 219-230.
- KÖK, Sabahat Bayrak (2006), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20 (1), 291-317.
- KRAM, Kathy E., ve ISABELLA, Lynn A. (1985), “Mentoring Alternatives: The Role Of Peer Relationships in Career Development”, Academy of Management Journal, 28(1), 110-132.
- LINCOLN, James R. ve MILLER, Jon (1979), “Work And Friendship Ties In Organizations: A Comparative Analysis Of Relational Networks”, Administrative Science Quarterly, 24, 181-199.
- MADEN TURGUT, Esengül (2010), “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi Ve İstanbul’ daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MAO, Hsiao-Yen, CHEN, Chien-Yu, HSIEH ve Ting-Hua(2009), “The Relationship Between Bureaucracy And Workplace Friendship”, Social Behavior And Personality, 37(2), 255-266.
- MAO, Hsiao-Yen (2006), “The Relationship Between Organizational Level And Workplace Friendship”, International Journal of Human Resource Management, 17(10), 1819-1833.
- MORRISON, R. (2004)., “Informal Relationships In The Workplace: Associations With Job Satisfaction, Organisational Commitment And Turnover Intentions”, New Zealand Journal of Psychology, 33(3), 114-128.
- NIELSEN, Ivy K., JEX Steve M. ve ADAMS, Gary A. (2000), “Development And Validation Of Scores On A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale”, Educational and Psychological Measurement, 60 (4), 628-643.

- ODDEN, C. M., ve SIAS, P. M. (1997), "Peer Communication Relationships And Psychological Climate", *Communication Quarterly*, 45(3), 153-166.
- OSHAGBEMI, Titus. (2000), "Satisfaction With Co-workers' Behaviour", *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- ÖRKÜN Ümran(2011), "Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- ÖRÜCÜ, Edip, YUMUŞAK, Sedat, BOZKIR, Yasin(2006), "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1), 39-51.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve DORUK, N. Ç. (2009) "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (Temmuz-Aralık), 69-99.
- ÖZTÜRK, Nazife ŞAHAN ve AKBULUT, Yasemin(2011), "Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi", *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1), 19-30.
- PINAR, İbrahim, KAMAŞAK, Rıfat ve BULUTLAR, Füsun(2008), "İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 151-166.
- ROBERTS, K. H. ve O'REILLY C. A. (1979), "Some Correlations of Communication Roles in Organizations", *Academy of Management Journal*, 22 (1), 42-57.
- SARPKAYA, Ruhi. (2000), "Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği", *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 111-124.
- SEVİMLİ Figen ve Ömer F. İŞCAN (2005); "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış, Ekonomi, İşletme ve Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- SIAS, Patricia M., HEATH, Renee , PERRY, Tara, SILVA, Deborah ve FIX, Brain (2004). "Narratives Of Workplace Friendship Deterioration". *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(3), 321-340.

- SIAS, Patricia M., SMITH, Guy ve AVDEYEVA, Tatyana (2003)., “SexAndSex-CompositionDifferencesAndSimilarities In Peer WorkPlaceFriendship Development”, *CommunicationStudies*, 54 (3), 322-340.
- SIAS, Patrica M. ve CAHILL, Daniel J. (1998), “FromCoworkerstoFriends:The Development of Peer Friendships in theWorkplace”, *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299.
- ŞEKER, Betül Dilara ve ZIRHLIOĞLU, Gürol(2009), “Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- ŞİMŞEK, Eylem (2011), “ Örgütsel İletişim Ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- TARLAN, Deniz ve TÜTÜNCÜ, Özkan (2001), “Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İşdoyumu Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 141-163.
- TOKER, Boran(2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- TSUKAMOTO, Kohji, HAYASHI, Takeshi, SUZUKI, Takashi, ve ABE, Kazuhiko (1997). “Work-SettingFactorsAndReasonsForDrinkingInJapanese Male Workers: A QuestionnaireSurvey”, *StressMedicine*, 13 (4), 245-250.
- TUZGÖL DOST, Meliha(2007), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 132-143.
- UYGUÇ, Nermin, ARBAK, Yasemin, DUYGULU Ethem ve ÇIRAKLAR, Nurcan H.(1998), “İş Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 13 (2), 193-204.
- ÜNAL, Süheyla, KARLIDAĞ, Rıfat ve YOLOĞLU, Saim (2001), “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- VARA, Şenay (1999), “Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumunu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi*, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- YAZICIOĞLU, İrfan (2010), “Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, Ahmet Yesevi Üniversitesi, Bilig Dergisi, 55, 243-264.
- YETİM, Ünsal (1991), “Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi.
- YİĞİT, Ruhi, DİLMAÇ, Bülent, ve DENİZ, M.Emin (2011), “İş Ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, Polis Bilimleri Dergisi, 13 (3), 1-18.
- YÜKSEL, İhsan (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 291-306.