

УДК: 316.

DOI: 10.35254/bhu.2020.51.4

Mehmet SARGUT ve Fatima SARGUT  
Kırgızistan-Türkiye MANAS Üniversitesi

## İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE UYGULAMA

### ИШИНЕ КАНААТТАНУУ МЕНЕН ТУРМУШКА КАНААТТАНУУСУНУН ОРТОСУНДАГЫ МАМИЛЕСИ ЖАНА ПРАКТИКАСЫ

### RELATIONSHIP BETWEEN BUSINESS SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION AND APPLICATION

#### ÖZET

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmıştır. İş tatmini konusunun önemli olmasının nedenlerinden bir tanesi, yaşam tatmini ile yakından ilişkili olmasıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkisi Rus yazar Maksim Gorki tarafından yüzyılın başında yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi fark ederek bu ilişkiyi "iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir" sözleriyle açıklamıştır. Bir araştırma yapıldı. Araştırma da toplam 99 anket yapılmıştır. Analizler sonucunda belirlenen örneklem kitlesi için iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşam, İş, Refah, Esaret, Değişken, Mutluluk, İlişki, Görev, Analiz, Farklılık

#### АННОТАЦИЯ:

Ишке канаттануунун түшүнүгү алгачкы жолу 1920-жылы киргизилген. Ишке канаттануунун бирден-бир себеби жашоого канаттануу менен тыгыз байланышта болуусу. Иш жана жашоонун бири бирине болгон тыгыз байланышын орус жазуучусу Максим Горкийдин айтуусу боюнча «иштөө бактылуулук берсе жашоо ошончолук кызыктуу, иштөөгө милдеттүү болсон жашоого кулсун» - деп, айткан. Бир изилдөө жүргүзүлдү. Изилдөөнүн натыйжасында бардыгы 99 анкета жасалган. Бул анализдөөлөрдүн жыйынтыгында берилген мисалдар боюнча иш жана жашоого канаттануунун арасындагы мааниси жана позитивдүү мамилеси бар экендиги жыйынтыкталды.

**Түйүндүү сөздөр:** Жашоо, жумуш, сак-саламат, туткунга, өзгөрүлүү, бактылуулук, мамиле, тапшырма, анализ, өзгөчөлүк.

#### ABSTRACT

The concept of job satisfaction was first introduced in the 1920s. One of the reasons why job satisfaction is important is that it is closely related to life satisfaction. The relationship between work and life satisfaction Russian writer Maksim Gorki recognized the relationship between life and job satisfaction at the beginning of the century and described it as "life is fun when work is happy, life is captivity when work is a task". A research was done. A total of 99 questionnaires were conducted. As a result of the analyzes, it was concluded that there is a significant and positive relationship between job satisfaction and life satisfaction for the sample population determined.

**Keywords:** Life, Work, Welfare, Bondage, Variable, Happiness, Relationship, Task, Analysis, Diversity

## 1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Genel olarak iş görenlerin işlerine ilişkin duygularının bir tepkisi olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930'lu yıllarda anlaşılmıştır. İş tatmini konusunun önemli olmasının nedenlerinden bir tanesi, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum bireyin fizik ve ruh sağlığının doğrudan etkilemektedir. İş tatmini konusunun önemli olmasının diğer bir nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmakla birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Gedik, 2009:5).

İş tatmini Luthans (1992:114) tarafından; "bir iş görenin işinden, memnun olup olmadığı ile ilgili durumu" şeklinde tanımlanmaktadır. İş tatmini işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.

İş tatmininin oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan kişisel faktörlerden bazıları şunlardır; cinsiyet, kişilik, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem. Bu çalışmaya konu teşkil eden kişilik faktörüne baktığımızda, çalışanların kişilik yapılanın farklı olması, bu kişilerin farklı beklentiler içerisinde olmalarına ve örgüt içerisinde gelişen olaylar farklı şekilde algılamalarına neden olmaktadır (Özgen, 2005:353). Kişilik ve iş tatmini ilişkisi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda kişiliğin çalışanların işteki performanslarının etkilememesine rağmen iş tatminlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

## 2. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI

Yaşam tatmini kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir. Literatürde, bireyin yaşam tatminini etkileyen başlıca dört faktörden söz edilmektedir (Diener, 1984; Farrell & Rusbult, 1981). Bu dört faktör causal (nedensel) model olarak aşağıda ifade edilmektedir. Bunlar:

**2.1. Kişisel değişkenler:** Bu değişken grubundan bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireylerin yaşam tatmini algılarını etkileyecektir.

**2.2. İşle ilgili değişkenler:** Bu değişken grubunda otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki desteği, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkanları bulunmaktadır (Iverson, 1996). Bazı bireyler iş arkadaşlarını veya yöneticilerini aile bireylerinden daha sık ve uzun süre görmektedir.

**2.3. Çevresel değişkenler:** Bu grupta birey çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkanı ile çevresel faktörlere bakmıştır. (Dastmalchian ve diğerleri, 1991). Bireyin yaptığı iş dışındaki çevresini algılaması da yaşam tatminini etkileyen bir konudur.

**2.4. Toplumsal değişkenler:** Bu değişken grubunda, toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı ve aileden uzak kalma iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri ve bireyin toplumsal sorumlulukları yer almaktadır (Erwin & Iverson, 1994; Iverson, 1992; Martin, 1979).

## 3. İŞ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş ve yaşam tatmini ilişkisi Rus yazar Maksim Gorki yüzyılın başında yaşam ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi vurgulamak için "iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir" sözleriyle açıklamıştır (Garretto, 2000:10).

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. İş ve yaşam arasındaki ilişki büyük dikkat çekmiş ve son yıllarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki çok sayıda deneysel araştırmanın ve niteliksel gözden geçirmenin konusu olmuştur.

İş ve yaşam tatminini konu alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların bir kısmının iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği, bir kısmının bu ilişkinin yönü ve şekline odaklandığı, diğer bazı çalışmaların ise iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlere dayandırarak açıklamaya çalıştığı görülmektedir (Uyguç, 1998:197).

## 4. ARASTIRMA MODELİ VE DEĞİŞKENLER

Literatür taraması sonucunda iş tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili olarak aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir.

Değişkenler iş tatmini ve yaşam tatmini. Görüldüğü üzere araştırma modeli bireysel faktörlerin iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerinden oluşmaktadır.

### 4.1. Araştırmanın Değişkeni

Araştırmada yer alan bağımsız değişken aşağıda belirtilmiştir:

- Yaş

Bağımlı değişkenler: İş tatmini ve Yaşam tatmini değişkeni olarak tanımlanmıştır. İş tatmini değişkeni, yaşam tatmini değişkeni karşısında bağımsız özelliğe sahip olmaktadır.

### 4.2. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin olduğu ve bu tür tatminlerin Demografik değişken özelliklerden etkilendiği düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H01: Çalışanların iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki vardır.

H02: Çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini demografik değişken (yaş) açısından bir farklılık göstermemektedir.

## 5. METODOLOJİ

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırmanın amacı, MANAS Üniversitesi çalışanlarının ve öğrencilerin iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma ile ulaşılmak istenen bir başka amaç da çalışanların ve öğrencilerin iş tatmini ve yaşam tatmini bazı demografik değişken olan 'yaş' açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Araştırmanın temel varsayımı: 'iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır' ifadesidir. Belirtilen amaçlara ulaşmak için anket uygulanarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

### 5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırgızistan-Türkiye MANAS Üniversitesi'nde çalışan ve öğrencilerden oluşmuştur. 99 kişi uygulamaya katılmış anketleri doldurmayı kabul etmiştir.

### 5.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu literatür taraması sonucunda belirlenmiştir. Toplamda 99 anket doldurulmuştur. Hatalı ve eksik doldurulan 13 anket çıkartıldıktan sonra 86 anket analize alınmıştır. Demografik değişkenleri ilişkilendirmek için de tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır.

## 6. BULGULAR

Çalışmada veriler analize alınmadan önce güvenilir olup olmadığını belirlemek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde İş tatmini Ölçeğinin güvenilirliği 0,71 ve Yasam tatmini Ölçeğinin güvenilirliği 0,73 çıkmıştır. Bu değerler de verilerin yeterince güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

### 6.1. Genel Bulgular

Demografik bulgular elde edildikten sonra hipotezler test edilmeye çalışılmıştır. İş tatmini genel ortalaması 3,7377, yasam tatmini genel ortalaması ise 3,1704 olarak bulunmuştur.

Yapılan ANOVA testi sonucunda iş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

### 7. SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda belirlenen örneklem kitlesi için iş tatmini ve yasam tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum iş tatmini ile yasam tatmini arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu ve literatürle aynı bulgulara vardığını gösterir.

Genel olarak bakıldığında iş tatmini ile yasam tatmini arasında belirgin bir fark görülmemektedir. Çalışmamızın sonucunda iş tatmininin yasam tatminine göre biraz daha yüksek çıkması çalışanların gerçek görüşlerini tamamen yansıtmamış görüşüne varabiliriz. Yasam tatmininde ise daha gerçek düşüncelerini yansıtmış olabilir yorumuna

yer verebiliriz. Bu konuda akademisyenlerimizin yoğunlaşarak farklı çalışmalar yapması literatür açısından faydalı olacaktır.

### KAYNAKLAR

1. Dastmalchian, A., Blyton, P. & Adamson, R. 1991, *The Climate of Workplace Relations*, London: Routledge
2. Ernest Mc Cormick & Ilgen D., 1987, *Industrial Psychology*, NJ:Prentice Hall, s.309
3. Erwin, P.J. & Iverson, R.D. 1994, *Strategies in Absence Management*, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 32(3)
4. Farrel. D. & Rusbult, C.E. 1981. *Exchange Variables as Predictors of job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives and Investments, Organizational Behavior And Human Performance*
5. Garretto, Francie, 2000, *Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality*, s. 10
6. Gedik, Tarık, Akyüz, C. & C. Batu, 2009, *Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi- Düzce İli Örneği*, *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:1, s.1-11
7. Luthans, F., 1992, *Organizational Behavior*, New York:Mc Graw -Hill Press, s.114
8. Özer M., Karabulut Özsoy Ö., 2003, *Yaşlılarda Yaşam Doyumu*, *Turkish Journal of Geriatrics*, Cilt 6, Sayı 2, , ss. 72-74.
9. Schmerhorn, J., James Hunt & Richard Osborn, 1994, *Managing Organizational Behaviour*, New York: Wiley, ,s.144
10. Uyguç, Nermin, Yasemin, Arbak, Ethem Duygulu, Nurcan H. Çıraklar, 1998, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, No: 11, s.193-204

*Рецензент: доктор соц. наук К.Исаев*