

OTEL İŞLETMELERİNDE, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİNİN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ*

EFFECTS OF AFFECTIVE COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON LIFE SATISFACTION IN HOTEL BUSINESSES

Süreyya ŞENER**, Erdiñç BALLI***

ÖZET: İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirirler de yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın bütünüdür. Yapılan araştırmalar iş hayatında edinilen çeşitli duygulanımların iş dışı hayatı etkilediğini ve iş dışında edinilen duygulanımların da kişinin iş hayatına yansıdığını göstermektedir. Bu çalışmada otel çalışanların iş tatminlerinin ve duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında toplam 362 otel çalışanına “Yaşam Doyumu Ölçeği” (YDÖ), “Duygusal Bağlılık Ölçeği” (DBÖ) ve “İş Tatmini Ölçeği” (İTÖ)’nden oluşan bir anket uygulanmıştır. Toplanan verilere yapılan analizler sonucunda, çalışanların iş tatminlerinin ve duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik politika ve uygulamalar ile çalışanların yaşam doyumları artırılabilir

Anahtar sözcükler: yaşam doyumunu, iş tatmini, duygusal bağlılık, otel işletmeleri

ABSTRACT: Although people spend most of their lives in their workplaces, life is the whole time that a person spends at work and out of work. Researches show that various emotions gained in business life affect non-business life, and emotions acquired outside work are reflected in the business life of the person. In this study, the effect of job satisfaction and emotional commitment of hotel employees on life satisfaction was investigated. Within the scope of the study, a questionnaire consisting of “Life Satisfaction Scale (LSS)”, “Affective Commitment Scale (AFC)” and “Job Satisfaction Scale (JSS)” was applied to 362 hotel employees. As a result of the analysis made on the data collected, it was determined that job satisfaction and emotional commitment of employees had a positive effect on life satisfaction. Employees' life satisfaction can be increased by increasing their job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: life satisfaction, job satisfaction, affective commitment, hotel businesses

GİRİŞ

Son yıllarda hızlı bir ekonomik gelişim gösteren turizm; yatırım maliyetlerinin yüksek oluşu, küreselleşme, turist önceliklerinde hızlı değişim ve yoğun rekabet gibi nedenler ile işletmelerin başarılı olmada zorlandığı bir endüstri durumuna gelmiştir (Özhasar, 2019: 46). Turizm işletmelerinin bu zorlu şartlarda başarılı olabilmek için kaynaklarını en iyi şekilde yönetmeleri ve kullanmaları gerekmektedir. Günümüzde konaklama işletmeleri turizm endüstrisinin temel taşı konumundadır. Emek yoğun hizmet veren bu işletmelerin başarısında insan gücünün başarısı büyük rol oynamaktadır (Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010). Genel amacı, mevcut konaklama ihtiyacını gidermek ve müşteri gereksinimlerini olabildiğince karşılamak olan (Aktaz, 2019) otel işletmelerinin, sektörün içinde bulunduğu bu zorlu rekabet koşullarında müşteri devamlılığını sağlaması; hizmet kalitesine ve hizmet kalitesi de personelin performansına ve verimliliğine bağlıdır (Kouthouris ve Konstantinos, 2005: 101). Dolayısıyla konaklama işletmelerinde hizmet kalitesinin ve örgütsel başarının artırılması

* Bu çalışma, 3. Uluslararası Turizmin Geleceği; İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Yüksek Lisans, Çag Üniversitesi SBE, Mersin- Turkey, senersureyya@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9946-8356

*** Dr. Öğr. Üyesi Çukurova Üniversitesi Turizm İşl. ve Otl. Y.O., eballi@cu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5111-1868

açısından çalışanların performansına ve verimliliğine etki eden örgüt içi ve örgüt dışı unsurların ve birbirleri ile olan ilişkilerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yaşam doyumu, birçok yaşam alanı ile ilişkili olup bu alanlarda algılanan mutluluğun toplamıdır ki; iş alanı bunların en başında gelir. Yaşam doyumu, fiziksel ve zihinsel sağlık ile ilişkilidir (Chida ve Steptoe, 2008; Donovan ve Halpern, 2002). Çalışanların yaşam doyumu birçok şey üzerinde etkili olduğu için bir neden, birçok şeyden etkilendiği içinde bir sonuç olabilmektedir. Dolayısıyla, çalışanlar için çok önemlidir. Yaşamında mutlu olan insanlar, çalışmaya yaşamlarında da daha mutlu olabilmektedir. Erdogan, Bauer, Truxillo ve Mansfield (2012) hayatlarından memnun olan insanların başkalarına daha iyi davranma eğiliminde olduklarını ve buna karşılık başkaları tarafından daha iyi muamele gördüklerini ileri sürmektedir. Yaşam doyumu sadece çalışanları ve performansını değil; ailesini, arkadaşlarını, işverenini ve toplumunu da etkiler. Donovan ve Halpern (2002: 32), insanların daha mutlu olduklarında, düşüncelerinde daha iyimser, daha açık fikirli ve yaratıcı olma eğiliminde olduklarını ve mutsuz, stresli olan veya yaşamından memnun olmayan insanların da katı ve kötümser düşünme eğilimi gösterdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar; yaşam doyumunu yaratıcılık, açık fikirlilik ve üretkenlik ile pozitif olarak ilişkilendirmiştir (Duckworth, Quinn ve Seligman, 2009; Erdoğan vd., 2012; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Jones (2006) yaşam doyumunun iş yaşamının ve performansının güçlü bir yordayıcısı olduğunu bildirmektedir. Yaşamdan memnun olmayan personel moralsiz hale gelebilir ve işte daha az üretken ve etkili olabilir. Ters açı ile yaşamdan mutlu kişiler bu mutluluklarını işlerine taşımaktadırlar ve bu durum iş yaşamına pozitif etkilerde bulunmaktadır. Diğer taraftan iş yaşamında mutlu olan kişiler bunu mutluluklarını ya da iş yaşamında mutsuz olan kişiler mutsuzluklarını iş dışı yaşamlarına taşıyabilmektedir. Bu anlamda; iş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bir his veya bir tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Karakuş, 2011: 47). Bu nedenle son dönemlerde çalışanların yaşam doyumları gerek örgütsel davranış araştırmacıları gerek işletmeler açısından önemli bir konu haline gelmiştir. Yaşam doyumunun kendisi incelenmeye başladığı gibi; çalışanların yaşam doyumlarını etkileyen ve yaşam doyumlarının etkilediği değişkenler de araştırılmaya başlanmıştır. (Lambert, Kim, Kelley ve Hogan, 2013)

Alan yazında, örgüt içi ve dışı değişkenler ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Çalışmalarda; mesleki doyum, yalnızlık, mesleki tükenmişlik, öz yeterlik, akıl dışı inançlar, kimlik işlevleri, duygusal zekâ, anne-baba tutumları, bireysel bütünlük duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı, psikolojik yardım alma, öznel iyi oluş, devamsızlık, erken emekli olma arzusu, personel devri, örgütsel vatandaşlık ile yaşam doyumunun ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Lambert, Hogan, Paoline ve Baker, 2005; Annak, 2005; ; Keser, 2005; Serin ve Özbülak, 2006; Murphy, Duxbury ve Higgins, 2006; Çeçen, 2008; Çivitçi, 2009; Yılmaz ve Altınok, 2009; Gürsoy, 2009; Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi ve Seitsamo, 2010, Lambert, 2010; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Demir, 2011; Dilek, 2010; Telef, 2011; Doğan ve Eryılmaz, 2012; Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil ve Özgirgin, 2012). Ayrıca çalışmalar örgütsel bağlılık ve iş tatminin yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel yaşam içerisinde, çalışanların örgütsel performansına etki eden unsurların başında iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramlarının geldiği görülmektedir. İş tatmini çalışanın yaptığı işten aldığı haz ve doyum ile ilgili iken duygusal bağlılık ise çalışanın kendini örgütüne ait ve bağlı hisse etmesi ve gönüllü olarak örgütünde kalmaya devam

etmeyi istemesi ile ilgilidir. Bu iki kavrama bakıldığında çalışanın gerek işine gerek örgütüne karşı pozitif duygulanım içerisinde olması ile ilgili olduğu ve bu durumun çalışanda görülmesi istenen birçok olumlu davranış ve tutumun artmasına neden olurken yine çalışanda görülmesi istenmeyen birçok örgütsel davranış ve tutumun azalmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma kapsamında çalışanlar üzerinde olumlu birçok etkisi olduğu kabul gören yaşam doyumu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları araştırma konusu yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmada; çalışanların iş doyumları ile duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerindeki etkisinin otel işletmeleri özelinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Yaşam Doyumu

Yaşam, kişinin iş ve iş dışı zamanının toplamından oluşur. Yaşam doyumunu ise, kişinin iş ve iş dışındaki zamanda yaşama gösterdiği duygusal tepki ya da tutumdur (Dikmen, 1995). Yaşam doyumu ile kastedilen belirli bir duruma karşı hissedilen doyum değildir, bütün olarak kişinin tüm yaşamındaki doyumunu ifade edilmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Diğer bir açıdan, mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma hali olarak da tanımlanabilir (Vara, 1999). Yaşam doyumu, bilişsel/yargısal bir süreç olup; bireyin kendi seçtiği ölçütlere göre yaşam kalitelerinin genel değerlendirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Diener ve Suh, 1997). Yaşam doyumu, insan hayatının, kişisel hedefler ve başarılar arasındaki uyuma bağlı olarak bir bütün halinde öznel ve bilişsel bir değerlendirmesidir (Diener, 1994). Bu anlamda bireyin hayatının kalitesini kendisinin belirlemiş olduğu kriterlere göre değerlendirmesidir denebilir (Shin ve Johnson, 1978). Yaşamdan duyulan memnuniyet, uzun ömürlülük dâhil olmak üzere olumlu sağlık sonuçlarıyla olan ilişkileriyle de (Danner, Snowdon ve Friesen 2001) dikkat çekmektedir (Diener ve Chan, 2011). Ayrıca yaşam doyumu, kişinin kendi yaşamının farklı alanlarındaki memnuniyet düzeylerinin bilişsel değerlendirmesini içerir (Huebner, 2004) ve kişinin hayatını iyi yaşayıp tatmin olduğunu gösterir. Farklı bir deyişle, kişinin beklentileri ile sahip oldukları arasında yaptığı kıyaslamadır. Bireyin kendisine yüklediği kıstaslar ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kişinin kendi yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Çeçen, 2007: 181). Bu tanımlamalar sonucunda yaşam doyumunun, kişinin yaşamdan beklentileri karşılandığı ölçüde gerçekleştiği söylenebilmektedir (Christopher, 1999: 143).

İş Tatmini

İş tatmini; bir çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirme sonucunda ulaştığı olumlu duygusal durumdur. İş tatmini, çalışanın örgütten elde edebildiği değerler ihtiyacı duyduğu değerlerle birbirine uyumlu veya uyumsuz olduğunda işe karşı hissedilen bir duygudur (Başaran, 1992). Locke (1969) iş tatminini, kişinin işini başarmasından veya işin yapılması için başkalarına yardımcı olmasından kaynaklanan memnuniyet verici duygusal durum olarak açıklamaktadır. Çalışanda tatmin olmuşluk hissi; sevinç ve huzur yaratmaktadır. İş tatmini; çalışanın bireysel özellikleri ile işin şartları arasındaki uyum sonucunda oluşan mutluluk ve kişinin işine karşı hissettiği olumlu tutum olarak ifade edilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). İş tatmini, işin kendisi, kişisel gelişim, iş başarımı, alınan sorumluluk gibi durumlardan kaynaklanan içsel bir tatmin olabileceği gibi, alınan ücret, şirket politikaları, üst yönetimin desteği, yükselme fırsatları gibi durumlardan kaynaklanan dışsal bir tatmin de olabilir. İş tatmin düzeyinin yüksek olması işletmelerin arzu ettiği bir durumdur. Carroll ve Tosi (1977)'ye göre, iş tatmini yüksekliği bazı çalışanları işine karşı içten güdüler ve yüksek verimlilik göstermelerine yardımcı olabilir.

Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen (1991: 67), örgütsel bağlılığı çalışanların örgütle olan ilişkileri doğrultusunda şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan psikolojik bir durum, bir davranış olarak tanımlamış ve örgüte bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılıktan oluşan üç boyutlu bir modele dayandırmışlardır. Duygusal bağlılık, çalışanların tamamen kendi istekleri ile işe devam ettiklerini (örgüte ait olma arzusu); devam bağlılığı, çalışanların başka şanslarının olmadığını düşündükleri için devam ettiklerini (ayrılmanın maliyetli olacağı inancı) ve normatif bağlılık ise daha çok etik açıdan kişilerin mevcut örgütte kalmaları gerektiğini (örgüte zorunlu olma duygusu) düşündükleri için işe devam ettiklerini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın en önemli ve pozitif unsuru olarak; isteme, örgüt ile özdeşleşme ve gönüllü olarak örgütte kalma arzusuyla ilgili olduğu için çalışanlarda görünmesi istenen bağlılık türü olarak ön plana çıkmaktadır. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın unsurlarından biri olarak, örgüte duyulan bağlılığın en kuvvetli olduğu bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanmaları ve kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görüp onunla özdeşleşmeleridir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642). Duygusal bağlılık çalışanın örgüt değerlerine, örgüt amaçlarına olan inancı ve bu amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteğidir. Çalışanda kendi bireysel değerleri ile örgütsel değerler arasında bir uyum olduğu düşüncesi vardır ve bundan dolayı örgüte duygusal olarak bağlıdır. Örgütün üyesi olmaktan dolayı memnuniyet duymaktadır (Wiener, 1982: 424). Bu memnuniyetten ve güçlü bir duygusal bağlılıktan dolayı örgütte kalmak istemekte ve mecbur olduğu için değil kendisi istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 3). Gerçekten örgütte kalmak istedikleri için de örgütün ortak çıkarları için oldukça fazla çaba sarf etmekte (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301) ve örgütün başarısını kendi başarıları gibi görmektedirler.

İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık ile Yaşam Doymu Arasındaki İlişkiler

Araştırmacılar yaşamdaki mutluluk ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki üzerine yaptıkları çalışmalarda, hem çalışma yaşamının yaşam doymu üzerindeki etkisini hem de yaşam doymunun çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini incelemeye çalışmışlardır (Qu ve Zhao, 2012). Çalışma yaşamı ile yaşam doymu arasındaki ilişki için 3 farklı model geliştirmişlerdir. Bunları; yayılma/saçılım modeli, telafi edici model ve ayırma/ bölümlene model olarak adlandırmışlardır (Heller, Judge ve Waston, 2002). Yayılma modelini iş yaşamı ve yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu kabul etmekte ve işinden tatmin olan çalışanın mutlu olacağını ve bu mutluluğunu iş dışı yaşamına da yansıtacağını ve dolayısı ile yaşam tatmininin artacağını belirtmişlerdir. Tam tersi durumda ise işinden tatmin olmayan dolayısı ile mutsuz olan çalışanın bu mutsuzluğunu iş dışı yaşantısına taşıyacak ve bu durum da yaşam doymunu azaltacaktır (Qu ve Zhao, 2012: 22). Telafi edici modelde; iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasında negatif bir ilişkiden bahseder ve işinde mutsuz olan çalışanın bu mutsuzluğunu telafi etmek için iş dışı yaşama daha fazla özen göstereceği ve çaba harcayacağı (mutsuzluğunu yenmek için zevk aldığı ve istediği faaliyetlerde bulunacağı), dolayısı ile yaşamda daha fazla mutlu ve tatmin olacağını öne sürmektedir (Rice, Near ve Hunt, 1980). Ayırma/bölümlene modeli ise iş ve iş dışı yaşam arasında bir ilişki olmadığını ve birbirilerinden ayrıldıklarını öngörmektedir. Bu modellerden yayılma modeli, diğer iki modele göre nispeten daha fazla ampirik destek almaktadır (Rode, 2004).

İş tatmini ve yaşam doymu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılar genelde çalışmalarında iş tatmini ile yaşam doymu arasında pozitif ilişkiler olduğunu bulgulamış ve

iş tahmininin yaşam doyumu üzerinde etkili olabildiğini belirtmişlerdir (Iris ve Barrett, 1972; London, Crandall ve Seals, 1977; Rice, Near ve Hunt, 1979; Near, Smith, Rice ve Hunt, 1984; Near, Rice ve Hunt, 1987; Dikmen, 1995; Adams, King ve King, 1996; Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998; Tütüncü ve Çiçek, 2000; Aşan ve Erenler, 2008; Acar Arasan, 2010; Akgündüz, 2013; Clausen, Burr ve Borg, 2014; Çevik ve Korkmaz, 2014; Polatçı, Ardıç ve Koç, 2014; Ünal, 2015; Receptoğlu ve Tümlü, 2015; Erdamar ve Demirel, 2016; Gül ve Konu, 2018). Bu çalışma kapsamında da iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide yayılmacı modele uygun olarak pozitif bir ilişki olduğu ön görülmüş ve test edilmek üzere;

H₁: “Otel Çalışanların iş tatminleri, yaşam doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi üretilmiştir.

Duygusal bağlılık çalışanın kendini örgütüne ait ve bağlı hisse etmesi ve örgütünde kalmaya devam etmeyi istemesi ile ilgilidir. Duygusal bağlılığın çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmeleri, örgütte mutlu olmaları ve gönüllü olarak örgütte kalmaları olduğu düşünüldüğünde, bu kavramın çalışanın örgüt içerisinde pozitif duygulanımı ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu düşünce ile yayılmacı model temel alındığında duygusal bağlılığın yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Nitekim ilgili literatürdeki birçok çalışma bu düşünceyi destekler niteliktedir (Brandt, Krawczyk ve Kalinowski, 2008; Lamberta, Kimb, Kelleyc ve Hogan; 2013; Polatçı, Ardıç ve Koç, 2014; Hoyraz-Kuş, 2015; Ünal, 2015; Korkmaz, 2017). Bu bağlamda, çalışanların duygusal bağlılıkları ile yaşam doyumlarının ilişkili olabileceği ön görülmüş ve test edilmek üzere:

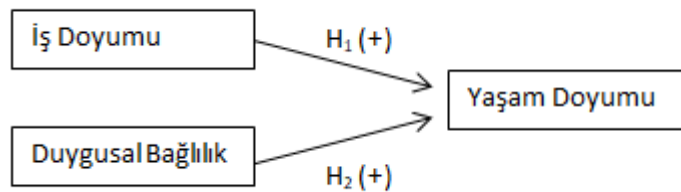
H₂: “Otel çalışanların duygusal bağlılıkları, yaşam doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi üretilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı, otel çalışanlarının yaşam doyumları ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma kapsamında, örgüt içi ve örgüt dışı yaşamda başarı ve mutluluk için önemli olduğu kabul görmüş olan üç değişken bir arada incelenmekte ve değişkenler arasındaki olası ilişkilerin ortaya konması hedeflenmektedir. Bu anlamda çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve sektörel uygulayıcılara da kavramların ve ilişkilerinin önemi konusunda farkındalık yaratacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında test edilmek üzere kurulan hipotezlerde çalışanların iş tatmini (H1) ve örgütsel bağlılıklarının (H2) yaşam doyumlarının etkilediği ön görülmüştür. Hipotezler doğrultusunda çalışmanın simgesel modeli Şekil 1.’deki gibi olup, model kapsamında iş tatmini ve duygusal bağlılık değişkenleri bağımsız ve yaşam doyumu değişkeni bağımlı değişkendir.

Şekil 1. Araştırma Modeli Simgesel Gösterimi



Araştırma betimleyici türde tasarlanmış olup veriler anket ile toplanmıştır. Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)

tarafından geliştirilen ve 5 ifade ve tek boyuttan oluşan “Yaşam Doyumu Ölçeği” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde; Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından revize edilen, 18 ifade ve 3 boyuttan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin 6 maddeden oluşan duygusal bağlılık bölümü kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise; Bilir (2005) tarafından geliştirilen tek boyut ve 9 ifadeden oluşan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Anketin son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Kullanılan tüm ölçekler, 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır.

Çalışmanın evrenini, Adana ve Mersin’de faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Verilerin bir kısmı otellere gidilerek yüz yüze anket yöntemi ve bir kısmı web tabanlı (çevrimiçi) anket yöntemi ile toplanmıştır. 19/04/2019 - 19/05/2019 tarihleri arasında uygulanan anket süreci sonucunda 114 tanesi yüz yüze ve 248 tanesi çevrimiçi anket yoluyla olmak üzere toplam 362 adet analize uygun anket toplanmıştır. Bu anlamda bu çalışmanın örneklem sayısı 362’dir. Veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve çalışma kapsamında tanımlayıcı istatistiklerin yanında geçerlik analizleri, güvenilirlik analizleri kullanılmış ve yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır.

BULGULAR

Anket uygulanan 362 otel çalışanın cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu ve çalışma süresine ait demografik bilgiler ve frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili dikkat çekici hususlar bakıldığında; % 67’sinin erkek, % 42’sinin lisans mezunu, % 68’inin bekar, %46’sının 26- 35 yaş aralığında ve % 48’inin de otellerinde çalışma sürelerinin 1-5 yıl arası olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Cinsiyet	n	%	Çalışma Süresi	n	%
Erkek	242	66,9	1 Yıldan Az	66	18,2
Kadın	120	33,1	1-5	173	47,8
Eğitim Düzeyi	n	%	6-10	77	21,3
İlköğretim	13	3,6	11-20	34	9,4
Lise	107	29,6	21 ve Üzeri	12	3,3
Ön lisans	72	19,9	Yaş	n	%
Lisans	151	41,7	18-25	113	31,2
Lisansüstü	19	5,2	26-35	165	45,6
Medeni Durum	n	%	36-45	56	15,5
Bekâr	245	67,7	46 ve üzeri	28	7,7
Evli	117	32,3			n= 362

Ölçüm aracının güvenilirliğini test etmek için istatistiksel bir yöntem olarak en yaygın kullanılan Cronbach (1951) tarafından geliştirilen ve ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren Chronbach’s Alfa Katsayısı (α) yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında Chronbach’s Alfa Katsayısı yaşam doyumu ölçeği için ,850; duygusal bağlılık ölçeği için ,937 ve iş tatmini ölçeği için ,919 olarak bulgulanmıştır. Bu değer ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2006: 191).

Ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Her üç ölçeğin verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testleri ile incelenmiştir. YDÖ için KMO değeri 0,791 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=823,605$ ve $p<0.0001$). DBÖ için KMO değeri 0,886 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2= 2053,885$ ve $p<0.0001$). İTÖ için de KMO değeri 0,925 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2= 1867,229$ ve $p<0.0001$). Analiz sonuçları incelendiğinde, üç ölçeğin verilerinin faktör analizi yapılmasının uygun olduğu saptanmıştır. Faktör analizinde faktör sayısının tespitinde öz değeri 1'den büyük olanlar tercih edilmiştir. Ayrıca herhangi bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için ilgili faktör ile en az 0,500 düzeyinde yüke sahip olmasına, bir faktörün en az 3 maddeden oluşmasına, binişik madde durumunda iki faktör arasındaki yük farkının en az 0,100 düzeyinde olmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir. Her üç ölçeğe ayrı ayrı uygulanan faktör analizleri sonucunda, ölçeklerin tek boyutlu yapılar gösterdiği görülmüştür. Toplam açıklanan varyans duygusal bağlılık ölçeği için % 76,3, iş tatmini ölçeği için %61,6 ve yaşam doyumu ölçeği %63,2 olmuştur. Ayrıca, ölçeklerin aritmetik ortalama değerleri yaşam doyumu için 3,69, duygusal bağlılık için 3,17 ve iş tatmini için 3,63 olarak hesaplanmıştır.

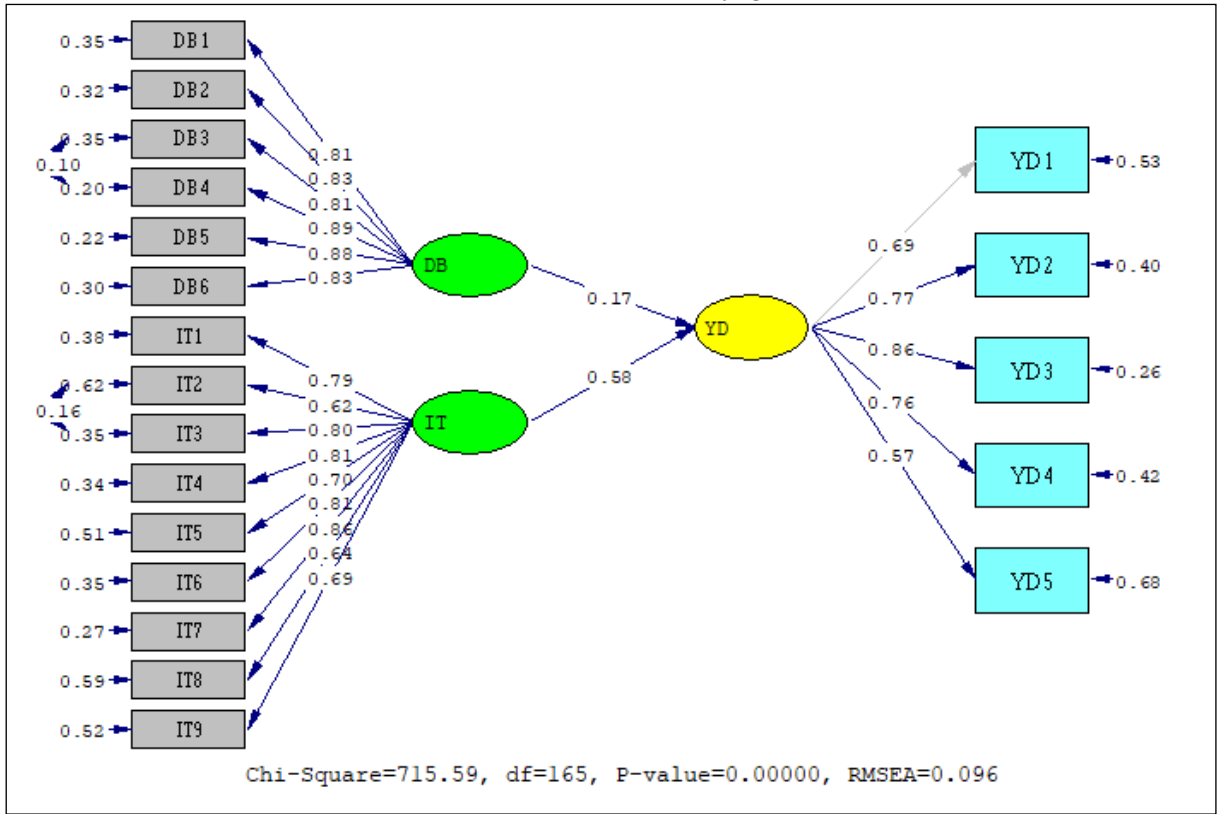
Tablo 2: Faktör Analizleri Sonuçları

Duygusal Bağlılık Ölçeği	Öz değer	Aç. Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik
I. Faktör: Duygusal Bağlılık (6 madde)	4,580	76,326	3,17	,937
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 88,6 Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 2053,885 ; $p<0,0001$ Açıklanan toplam varyans: %.64,777; Ölçeğin tamamı için güvenirlilik katsayısı: 0,937				
İş Tatmini Ölçeği	Öz değer	Aç. Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik
I. Faktör: İş Tatmini (9 madde)	5,544	61,598	3,63	,919
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 92,5 Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 1867,229; $p<0,0001$ Açıklanan toplam varyans: %.64,777; Ölçeğin tamamı için güvenirlilik katsayısı: 0,919				
Yaşam Doyumu Ölçeği	Öz değer	Aç. Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik
I. Faktör: Yaşam Doyumu (5 madde)	3,162	63,248	3,69	,843
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 79,1 Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 823,605 $p<0,0001$ Açıklanan toplam varyans: % 63,24; Ölçeğin tamamı için güvenirlilik katsayısı: 0,850				

Çalışanların yaşam doyumları ile iş tatminleri ve duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiler bir model kapsamında yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) yararlanılarak incelenmiştir. Yapılan yol analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilirken, mevcut ilişkileri açıklayan en uygun modelin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmada kurulan yapısal eşitlik modeline ait analiz sonuçları Şekil 2'de verilmektedir.

Şekil 2.'deki yapısal değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yaşam doyumu ile duygusal bağlılık (0,17) ve iş tatmini (0,58) arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulgulanmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeli Path Diyagramı



DB: Duygusal Bağlılık, **IT:** İş Tatmini, **YD:** Yaşam Doyumu

Gizil değişkenler altında tanımlanan gözlenen değişkenlerin ilgili oldukları yapıları açıklayıp açıklamadıklarını belirlemek için gizil faktörlerin yapı güvenirliliği ve açıklanan varyans ölçümlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazında ölçek güvenirliliği belirlemek amacıyla güvenirlilik ölçümüne ve açıklanan varyans ölçümüne ilişkin tahminlere ihtiyaç vardır. Bu anlamda güvenirlilik ölçümüne ilişkin tahminlerin 0,70'in ve açıklanan varyans ölçümüne ilişkin tahminin ise 0,50'nin üstünde olması gerektiği belirtilmektedir (Hair ve arkadaşları, 1998). Oluşturulan modele ilişkin yapı güvenirliliği ve açıklanan varyans değerleri Tablo 3'te verilmiş olup, bu değerler incelendiğinde tüm faktörlerin yapı güvenirliliklerinin ve açıklanan varyansların kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

YEM analizinin sonucunda; H_1 "Otel çalışanlarının duygusal bağlılıkları, yaşam doyumları üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir" ve H_2 "Otel çalışanlarının iş tatminleri, yaşam doyumları üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir" hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Modeli İçin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

	Standart Yükler	T Değeri	R ²	Yapı Güv.	Açıklanan Varyans
Duygusal Bağlılık (BK)				0,94	0,71
DB1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu otelde geçirmek beni mutlu eder.	0,74	18,30	0,63		
DB2.Bu otele, kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	0,76	18,95	0,67		
DB3.Bu otelin sorunlarını, gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	0,88	18,16	0,71		
DB4.Kendimi otelimde, “ailenin parçası” gibi hissediyorum.	0,74	21,54	0,84		
DB5.Bu otelin benim için özel bir anlamı vardır.	0,57	21,06	0,75		
DB6.Otelime karşı aidiyet hissim güçlüdür.	0,74	19,27	0,69		
İş Tatmini (IT)				0,92	0,56
İT1.Yöneticilerimden memnunum.	0,79	17,70	0,63		
İT2.Bu otelde bana en uygun işi yapıyorum.	0,62	12,72	0,42		
İT3.İşimden memnunum.	0,8	18,15	0,67		
İT4.İşimdeki ilerlemeden memnunum.	0,81	18,45	0,66		
İT5.İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.	0,7	15,00	0,49		
İT6.Oteldeki sorunlara, ortak çözüm üretildiği için memnunum.	0,81	18,25	0,64		
İT7.Otel yöneticilerinin çalışanlara davranışlarından memnunum.	0,86	20,03	0,72		
İT8.Otelde aldığım ücretten memnunum.	0,64	13,29	0,40		
İT9.İşimde şimdiye kadar yaptığım gelişimden memnunum.	0,69	14,75	0,49		
Yaşam Doyumunu (YD)				0,86	0,55
YD.1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	0,81		0,47		
YD.2.Yaşam koşullarım mükemmeldir.	0,83	13,03	0,60		
YD.3.Yaşamımdan memnunum.	0,81	14,27	0,75		
YD.4.Şimdiye kadar yaşamdan istediğim ve önemli sayılabilecek şeylere sahip oldum.	0,89	12,99	0,59		
YD.5.Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,88	9,87	0,32		
HİPOTEZLER	KABUL/ RED				
H ₁ :DB→YD	Kabul				
H ₂ : IT→YD	Kabul				

Modelin uyumuna ilişkin analiz sonuçları ise Tablo 4’de görülmektedir. Yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği değerleri olan Ki-kare/ df değeri 4,64; RMSEA değerinin 0,096; NFI değerin 0,96; CFI değeri 0,97, IFI değeri 0,97; SRMR değeri ise 0,054 olarak hesaplanmıştır. Bu anlamda analiz edilen modelin sonuçları modele ilişkin değerlerin iyi ve kabul edilebilir seviyede uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüştür. Bu anlamda modelin kabul edilebilir olduğu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Modelin Uyum İyiliği Değerleri

İndeks (Uyum Ölçüleri)	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
X ² /df	≤2	2 ≤ X ² /df ≤5	4,64	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0.00 ≤ RMSA ≤.05	0.05 ≤ RMSA ≤10	0.096	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	.00 ≤SRMR≤.05	.05 ≤SRMR≤.08	0.054	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	.95 ≤NFI ≤.100	.90 ≤NFI ≤.95	0.96	Mükemmel Uyum
IFI	.95 ≤NFI ≤.100	.90 ≤NFI ≤.95	0,97	Mükemmel Uyum
CFI	.95 ≤CFI ≤.100	.90 ≤NFI ≤.95	0.97	Mükemmel Uyum

Kaynak: Marsh vd. (1988); Tabachnick ve Fidel (2007)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Otel işletmeleri emek yoğun işletmeler olup; genelde sunulan ürünlerin, çalışanlar ve tüketiciler tarafında eş zamanlı olarak üretilmesi ve tüketilmesinden dolayı, ürün kalitesinin çalışan performansına yüksek derecede bağlı olduğu örgütlerdir. Dolayısıyla çalışan performansına etki eden ve performansın artırılmasında rol oynayan faktörlerin iyi bilinmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Bireyin, yaşamdaki mutlu ve iyi ruh halini iş yaşamına ve iş performansına pozitif olarak ya da mutsuzluk ve kötü ruh halini iş yaşamına ve iş performansına negatif olarak yansıtacağı birçok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur. Bu anlamda, yaşamda doyumunu yüksek olan kişiler iş yaşamlarında daha pozitif tutum ve davranışlarda bulunacak ve daha yüksek performans gösterecektir. Bu noktada yaşam doyumunu kavramına önem verilmesi ve onu etkileyen kavramların iyi tespit edilmesi örgütler açısından önemlidir. Bu araştırmada, otel çalışanlarının örgüt içi ve örgüt dışı yaşamlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği düşünülen yaşam doyumlarına, iş tatmini ve duygusal bağlılıklarının etkisi saptanmaya çalışılmıştır.

Anket yöntemi ile 362 otel çalışanında toplanan verilerin analizi sonucunda; çalışma kapsamında kullanılan yaşam doyumunu ($\alpha=,850$), iş tatmini ($\alpha=,909$) ve duygusal bağlılık ($\alpha=,937$) ölçeklerinin ilgili kavramları ölçmede güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçeklere tek tek uygulanan AFA sonuçlarına göre ölçeklerin orijinal yapılarına paralel olarak; tek boyutlu yapılar oluşturdukları görülmüştür. Çalışanların saptanan bu boyutlara ait ifadelerine verdikleri puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, bu değerlerin yaşam doyumunu için 3,69; duygusal bağlılık için 3,17 ve iş tatmini için 3,63 olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, çalışanların genel anlamda yaşam doyumunu, iş tatmini ve duygusal bağlılık için katılma tutumu sergiledikleri söylenebilir. Bu anlamda otel personelinin genelde oteldeki işlerinden tatmin oldukları ve örgütlerine duygusal olarak bağlılık tutumunda buldukları ve bir anlamda personelin genel olarak otellerinde çalışmaktan mutlu olduklarını göstermektedir. Diğer taraftan çalışanların katılma boyutunda olsa da, yaşamdan tatmin olmaları hem çalışanlar hem örgütleri açısından iyi bir durum olarak görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan otel işletmeleri açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü çalışanlar ne derecede yaşamlarında mutlu ve ne derecede örgütlerine, işlerine karşı olumlu duygulara sahip ise örgütte görevlerini o derece de başarılı yapmakta ve örgüte katkıda bulunmaktadırlar.

Çalışanların iş tatmini ve duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi-yapısal eşitlik modellemesinden yararlanarak incelenmiştir. Analiz sonucunda modelin kabul edilebilir olduğu ve iş tatmini ile duygusal bağlılığın çalışanların yaşam doyumları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda yaşam doyumunu ile iş yaşamı arasında bir ilişki olduğunu öne süren saçılma yaklaşımına uygun sonuçlar elde edilmiş ve bu kapsamda üretilen “otel çalışanlarının iş tatminlerinin yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkisi vardır” ve “ otel çalışanlarının duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerinde etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışmanın bu bulguları Tütüncü ve Çiçek (2000), Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), Akgündüz (2013) ve Gül (2018)’ün konaklama işletmelerinde yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışanların iş tatmini ve duygusal bağlılıkları yaşam doyumlarının yordayıcısıdır denilebilir.

Bu anlamda; örgütler, çalışanların iş tatminlerini ve duygusal bağlılıklarını arttırarak, çalışanların yaşam doyumlarını arttırabileceklerdir. Bu nedenle örgütlerde karar vericilerin ve yöneticilerin, öncelikle çalışanların iş tatminlerine ve duygusal bağlılıklarına etki edebilecek kişisel, örgütsel ve dışsal faktörleri iyi belirlemeleri ve ardından çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarını arttıracak politikaları geliştirmeleri ve uygulamaları önerilmektedir.

Çalışma kapsamında otel çalışanlarının iş tatminleri ve duygusal bağlılıklarının yaşam doyumuna etkisine bakılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda model ters yönlü kurularak yaşam doyumunun iş tatmini ve duygusal bağlılığa etkisine bakılabilir. Ayrıca iş tatmini ve duygusal bağlılığın bir birini etkileyebildiği göz önüne alındığından, ileriki çalışmalarda yaşam doyumunu ile olan ilişkide aracılık rolleri incelenebilir. Bu çalışma dört ve beş yıldızlı oteller kapsamında yapılmıştır. Farklı yıldız kategorilerinde yapılacak çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçları kıyaslanabilir. Bu çalışma daha çok şehir otelleri kapsamında yürütülmüştür. Konunun sayfeye otellerde örnekleminde tekrardan ele alınması ilgili literatüre derinlik katabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar Arasan, B.N. (2010). Akademisyenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P., (1990). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26 (1), 46-91.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Annak, B. (2005). Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: Duygu-durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Aktaz, L. (2019). Konaklama sektöründe çalışan Türk ve yabancı uyruklu iş görenlerin iş tatmini bakımından farkları: KKTC/ Girne. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi. Mersin.
- Aşan, Ö. ve Erenler E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* (7)1, 1170-1189.

- Başaran, İ. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetsel davranış*. Ankara: Gül Yayınları.
- Bilir, P. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Brandt, J., Krawczyk, M. R & Kalinowski, M. J. (2008). Personal and work-related predictors of organizational commitment and life satisfaction of Slovak women in higher education. *College Teaching Methods & Styles Journal*, 4(2), 7-14.
- Carroll, S. J., & Tosi, H. L. (1977). *Organizational behavior*. St. Clair Press, Chicago.
- Chida Y. & Steptoe A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: a quantitative review of prospective observational studies. *Psychosom Med*. 70(7):741-756.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-153.
- Clausen, T., Burr, H. & Borg, V. (2014). Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *Int Arch Occup Environ Health* 87:909–917.
- Çeçen, A. R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 4(1),19-30.
- Çevik, N. K., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çivitçi, A. (2009). Relationship between irrational beliefs and life satisfaction in early adolescents. *Eurasian Journal of Educational Research*, 37, 91-109.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A., & Friesen W. V. (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study. *J Pers Soc Psychol*, 80, 804–13.
- Demir, İ. (2011). Determination of relationship between functions of identity and life satisfaction among young people. *Electronic Journal of Social Sciences*, 10(38), 99-113.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Soc Indicators Res*, 31, 103–57.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Appl Psychol Health Well Being*, 1–43.
- Diener, E., Emmons, R, Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1105-1117.
- Diener, E. ve Suh, E., 1997. Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 115-140.
- Dilek, C. (2010). Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dogan, T., & Eryılmaz, A. (2012). Work-related basic need satisfaction and subjective well-being among academicians. *Ege Academic Review*, (12)3, 383- 389.
- Doğan, A., Deniz, M. E., Odabaş, H., Özyeşil, Z., & Özgirgin, N. (2012). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 58, 16-21.
- Donovan N, Halpern D. (2002). Life satisfaction. the state of knowledge and implications for government.UK Prime Minister’s Strategy Unit. <http://www.strategy.gov.uk/output/page699.asp> adresinden 11.03.2019 tarihinde edinilmiştir.
- Duckworth, A., Quinn, P., & Seligman, M. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *Journal of Positive Psychology*, 4, 540–547.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts: they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4, 6, 164-175.

- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D., & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38, 1038–1083.
- Gül, T. (2017). İşgörenlerde iş ve yaşam doyum ilişkisi: konaklama işletmeleri üzerine, Kuşadası örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 5/4; 262-281
- Gül, Ş. ve Konu, M. (2018). Yaşam temelli probleme dayalı öğretim uygulamalarının öğrenci başarısına etkisi. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(1), 45-68.
- Gürsoy, Ü. (2009). Üniversite öğrencilerinin Gestalt temas biçimleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ,
- Heller, D., Judge, T.A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815–835.
- Hoyraz Kuş, H. (2015). İlköğretim Okullarında Çalışmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. E.B.E. Pamukkale Üniversitesi.
- Huebner, E. S. (2004). Research on assessment of life satisfaction of children and adolescents. *Soc Indic Res*, 66, 3–33.
- Iris, B. & Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56, 301-304.
- Jones, M. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8, 20–42.
- Karakuş, H., (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas İli örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2; 46-57.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 7(7): 77-9.
- Kouthouris, C., & Alexandris, K., (2005). Can service quality predict satisfaction and behavioral intentions in the sport tourism industry? An application of the SRVQUAL model in an outdoors setting, *Journal of Sport Tourism*, 10, 101-111.
- Lambert, E. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law, and Society*, 23, 361–380.
- Lambert, E., Hogan, N., Paoline, E., & Baker, D. (2005). The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors on correctional staff life satisfaction – An exploratory study. *Journal of Crime and Justice*, 18, 1–26.
- Lambert, E. G., Kim, B., Kelley, T. & Hogan, N. L. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 50(2), 195–203.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 309-336.
- London, M., Crandall, R. & Seals G. V. (1977). The Contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life. *Journal of Applied Psychology*, 62 (3), 328-334.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 6, 803–855.
- Korkmaz, C. (2017). Örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve yaşam doyum arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R.P.(1988). Goodness of fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391- 410.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299- 326.
- Murphy, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2006). The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25, 143-157.
- Near, J. P., Rice, R.W. & Hunt, R.G. (1987). Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis. *Social Indicators Research*, 19, 383-401.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice R. W. & Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 184-190.
- Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatry*, 6 (2).
- Özhasar, Y. (2019). Konaklama işletmelerinde kriz yönetimi uygulamaları: İstanbul Fatih ilçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Qu, H., & Zhao, X. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), s.267-287.
- Recepoğlu, E. ve Ülker-Tümlü, G. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.
- Rice, R. W. - Near, J. - Hunt, R. G. (1980). The Job Satisfaction- Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Rice, R. W., Near, J. P. & Hunt, R.G. (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work related and extra work related variables. *Human Relations*, 32, 605-623.
- Rode JC. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*; 57:1205-30.
- Shin, D., & Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492.
- Serin, N. G., & Özbek, B. (2006). Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi. Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı, ss.23-30. Ege Üniversitesi: İzmir
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir İl sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 124-128.
- Ugboro, I.O. & Obeng, K., 2000. Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management* 5, 247-272.
- UYGUÇ, N., Y. Arbak, E. Duygulu ve Çıraklar N.H. (1998). İş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi, D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi, 13(II); 193-204.
- Ünal, A. (2015). İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Tez. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ondokuzmayıs Üniversitesi
- Vara, Ş. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyum ve genel yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Von Bonsdorff, M., Huhtanen, P., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2010). Predictors of employees' early retirement intentions: An 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, 60, 90-100.

- Wiener, Y. (1982). Commitment in organisation: A normative view. *Academy of management Review*, 7, 418-428.
- Yılmaz, G., Keser, A., & Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.