

Yayın Geliş Tarihi: 23.03.2022
Yayına Kabul Tarihi: 02.11.2022
Online Yayın Tarihi: 26.12.2022
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1092074>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 24, Sayı: 4, Yıl: 2022, Sayfa: 1822-1839
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

*Özgül YÜKSEKBİLGİLİ**

Öz

Finansal ve istihdam edilen kişi bakımından önemli ve stratejik öneme sahip olan sivil havacılık sektöründe çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak iş memnuniyeti ile yaşam doyumu ele alınmıştır. İş memnuniyetinin yaşam doyumuna etkisi incelenmiş olup, bununla birlikte iş memnuniyeti ve yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre de farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

Çalışma ile ilgili veriler anket aracılığıyla 403 sivil havacılık yer hizmetleri çalışanından toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde çalışan sivil havacılık yer hizmetleri personeli oluşturmaktadır. Tanımlayıcı istatistikler, t-testi, anova analizi ve regresyon analizleri kullanılarak anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizleri yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, sivil havacılık sektöründe çalışanların iş memnuniyetleri açısından cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doyumu açısından ise; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süreleri değişkenleri açısından anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ayrıca bulgular çalışanların iş memnuniyeti, çalışanların yaşam doyumlarını toplam varyansın yaklaşık %73'ünü açıkladığını ve çalışanları iş memnuniyetlerinin artırılması yaşam doyumunda önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *İş Memnuniyeti, Yaşam Doyumu, Sivil Havacılık, Yer Hizmetleri*

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Yüksekbilgili, Ö. (2022). Sivil havacılık sektöründe çalışanların iş memnuniyet düzeylerinin yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (4), 1822-1839.

Bu makalede kullanılan anket için Hasan Kalyoncu Üniversitesi tarafından 05.04.2021 tarihinde, 2104050014 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

*Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0003-1557-8486, ozgul.tan@hku.edu.tr.

**INVESTIGATION OF THE EFFECT OF EMPLOYEE'S JOB
SATISFACTION LEVEL ON LIFE SATISFACTION IN CIVIL AVIATION
SECTOR**

Abstract

The study was carried out on the civil aviation sector, which has an important and strategic importance in terms of financial and employed persons.

In this study, job satisfaction and life satisfaction were discussed as predictors of quality of life. The effect of job satisfaction on life satisfaction was examined, and it was also examined whether job satisfaction and life satisfaction differed according to demographic variables.

Data related to the study were collected from 403 civil aviation ground services employees through a questionnaire. The universe of the research consists of civil aviation ground services personnel working in Gaziantep. Descriptive statistics, t-test, anova analysis and regression analysis were used for data analysis.

According to the results of the analysis, it was seen that there was a significant difference in job satisfaction of the civil aviation sector employees in terms of gender, marital status, education level, and working time. In terms of life satisfaction, it was seen that there was a significant difference in terms of gender, marital status, educational status, and working time. In addition, it was determined that the job satisfaction of the employees and the life satisfaction of the employees explain approximately 73% of the total variance.

Keywords: *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Civil Aviation, Ground Handling*

GİRİŞ

Sivil havacılık sektörü dünyada ve ülkemizde gelişmekte olan iş ve sosyal yaşamda önemli bir sektör olup, stratejik açıdan aynı zamanda ekonomik açıdan da büyük öneme sahip bir sektör olmuştur. Sivil havacılığı önemli kılan hizmet sadece bireylerin ulaşım ihtiyaçlarını karşılamak değil, lojistik hizmetinin de yapılıyor olmasıdır.

Sivil havacılık sektöründe yer alan işletmeler de diğer işletmeler gibi özellikler göstermekte olup, sivil havacılık sektörü de dış çevrede yaşanan değişme ve gelişmelerden etkilenmektedirler. Aynı şekilde yönetimin fonksiyonları uygulanmaktadır.

Yer hizmeti şirketleri sivil havacılığın önemli bir hizmet kolu olup, yolcuların birçok hizmetinin yerine getirildiği bir ortamı ifade etmektedir. Yer hizmetleri için sivil havacılığın mutfağı benzetmesi yapılabilir. Hem uçuşun gerçekleşmesi için uçağa ve hava yolu şirketlerine verilen hizmetler, hem de müşteri memnuniyetinin sağlanması için yolcuların konforlu ve sorunsuz şekilde seyahat etmesi için hizmetler verilmektedir. Müşterilere verilen kaliteli hizmet bir hava yolu işletmesinin başarısında belirleyici olan temel faktördür.

Havayollarının başarı kriterleri arasında önemli bir etkiye sahip olan kalkışın zamanında olması, sivil havacılık yer hizmetlerini önemli kılmaktadır. Yer hizmetleri uçakların hazırlanmasından başlayan süreç ile başlayıp, uçuş faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlayan alan olarak ifade edilmektedir. Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde havaalanı yer hizmetleri türleri ikram, servis, gözetim, güvenlik vb. olmak üzere 10 gruba ayrılmıştır.

Sivil havacılık sektöründe rekabet her geçen gün artmakta olup, örgütlerin rekabet edebilmesi açısından çalışanların performansı önemli hale gelmektedir. Bir örgütün başarısı ise büyük ölçüde çalışanların performansına bağlıdır. İş memnuniyeti, etkili bir çalışanı örgütte tutmada önemli bir rol oynamaktadır. İşinden memnun çalışanların örgütteki performansları da pozitif etkilenmektedir.

Bu çalışmanın amacı sivil havacılık sektöründe yer hizmetleri işletmelerinde çalışan personellerin yaşam doyumları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi analiz etmektir.

YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumunu, son zamanlarda ve doğrudan yaşanan yaşama bağlı olarak tanımlanan kavramlardır (Dikmen, 1995, s.119). Avşaroğlu ve arkadaşları (2005, s.118) tarafından yapılan bir çalışmada ise yaşam doyumunu mutluluk, moral gibi değişik açılardan iyi olma hali olarak ifade etmişlerdir.

Ünal ve arkadaşları (2001, s.114) ise yaşam doyumunu kişisel amaçlar ve ulaşılan hedefler arasındaki uygunluğun yargısal değerlendirilmesi olarak tanımlamışlardır. Dağlı ve Baysal (2016, s.1252) tarafından yapılan bir çalışmada ise spor yapmak, güvenli bir bölgede yaşamak, geniş bir sosyal çevrenin bulunması, evli olmak, çevresi ile iyi ilişkilerinin bulunması, sağlıklı olmak, özgürlük, demokrasi, açık fikirli olmak, aktif olmak, politik istikrar, kendi hayatının kontrolünü kendi elinde olduğunu hissetmek, gibi faktörlerin yaşam doyumunu etkileyen temel faktörler olarak belirtilmiştir.

Yaşam doyumunu, bir bireyin hayatının bir bütün olarak göz önüne aldığı, kendi hayatını yargılama sonucundaki yaşam kalitesi derecesi olarak düşünülmektedir. Başka bir ifade ile kişinin yaşadığı hayatı ne kadar çok sevdiği (Veenhoven, 1991, s.10).

Sung (2003, s.1094) yaptığı bir çalışmada yaşam doyumunu bir bireyin günlük yaşamındaki faaliyetleri, sorumlulukları, yaşamlarının anlamı, hedeflerine erişmesi, pozitif bir egoya sahip olması, kendisiyle ilgili değerlere sahip olması ve iyimser bir tutum sergilemesi olarak ifade etmiştir. Yaşam doyumunu insanların kendilerine ait özel yaşamlarının kendi standartlarında oluşturdukları süreçlerin tamamı denilebilir. İnsanların yaşamlarından ne zaman ve neden memnun oldukları ve yaşam doyumlarını hangi süreçlerin etkilediği yaşam doyumudur.

Kişinin hayattan ne istediği ile bu isteklerine ne kadarına ulaşabildiği yaşam doyumu olarak ifade edilebilir.

Veenhoven (1991, s.16) yapmış olduğu bir çalışmada yaşam doyumu ile ilgili olarak aşağıdaki faktörleri ilişkilendirmiştir;

- Özgürlük ve demokrasiye saygı duyulan ekonomik olarak müreffeh bir ülkede yaşamak.
- Politik istikrar.
- Çoğunluğun bir parçası olmak.
- Sosyal merdivenin tepesine doğru olmak.
- Evli olmak ve aile ve arkadaşlarla iyi ilişkiler kurmak.
- Zihinsel ve fiziksel sağlığı yerinde olmak.
- Açık fikirli olmak.
- Kişinin, hayatının kontrolü altında olduğunu hissetmesi.
- Para kazanmaktan ziyade sosyal ve ahlaki konularda özelemleri olmak ve politik olarak muhafazakâr olmak

Erdoğan (2021, s.396) tarafından yapılan bir çalışmada kişilerin yaşam doyumunun yüksek olması ile kişiler kendilerini daha iyi hissetmekte ve böylece benlik saygılarının ise yükselmekte olduğu belirtmiştir. Bazı araştırmalar, bireyin yaşam doyumunu kendi hayatını kendi empoze ettiği standartla karşılaştırarak yargıladığını ve bu karşılaştırmayı bilişsel yetenekle yaptığını göstermiştir (Ahmed vd., 2015, s.13). Kısaca yaşam doyumu bireylerin yaşamlarının memnuniyeti olarak söylenebilir. Her bireyin yaşamlarını değerlendirme kriterleri farklı olduğundan yaşam doyumları da farklılaşmaktadır.

Yaşam doyumu tek bir alana göre değerlendirilmediğinden ötürü her birey için yaşam doyumunu belirleme kriterleri de farklılık gösterebilmektedir. Al-Attayah ve Nasser (2016, s.3) tarafından yapılan bir çalışmada yaşam doyumunun kişilik ve demografik değişkenler ile de ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İŞ MEMNUNİYETİ

Keser (2005, s.78) tarafından yapılan bir çalışmada kişinin iş memnuniyetinin artırılması için yeni motivasyon yöntemlerinin yaklaşımlarının gerektiği savunulmuştur.

İş memnuniyeti örgütsel bağlılık, devamsızlık, işten ayrılma, motivasyon ve çalışan ilişkileri gibi iş davranışlarının önemli bir yordayıcısıdır. İş memnuniyeti kavramı, bir örgüt için iki nedenden dolayı önemlidir. İlk olarak, iş memnuniyeti, bir kişinin genel ve zihinsel iyiliğinin bir göstergesi olabilmektedir. İkincisi ise, çalışanın performansını arttırmaya ve dolayısıyla örgüte daha fazla bağlılığa yol açmaktadır (Silva, 2019, s.69). İş memnuniyeti, çalışanların işle ilgili iyilik hissidir. Çalışanların tercihlerini anlamak, ihtiyaçlarını karşılamak önemlidir. Çalışanlar

örgütün iç ve dış ortamından memnun kalırsa, çalışanların performans ve işe bağlılık düzeyi oldukça etkilenir.

Bu bilgiler ışığında eğer çalışanın iş memnuniyeti yüksekse çalışanın iş verimliliğinin de yüksek olduğu, işten ayrılmaların azaldığı birçok çalışmada görülmektedir. Kısaca iş memnuniyeti örgütün başarısını direkt etkilemektedir.

İş Memnuniyetinin Sonuçları

Barutçugil (2004, s.389) yaptığı çalışmada, çalışanın yaptığı işin, kişisel değer yargılarıyla örtüşmesi olarak tanımladığı iş memnuniyetinin sonuçları hem çalışanı hem de örgütü etkilemektedir. Chacko (1983, s.165) tarafından yapılan bir çalışmada ise çalışanın iş memnuniyetinin çalışanın yaşama dair tatmin düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir.

Yüksek düzeyde motivasyona sahip çalışanların üretkenlikleri de fazla olacaktır ve çalıştığı örgütlerin hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunacaklardır.

Ödemiş (2008, s.8) tarafından yapılan bir çalışmada ise insanın hayat felsefesini de etkileyen iş memnuniyeti yaşam memnuniyeti ile yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Başaran (2004, s.389) tarafından yapılan çalışmada çalışanın hem fiziksel yönden hem de psikolojik açıdan işten memnun olmasının çalışana yararlı etki yapacağı belirtilmiştir.

Çetinkanat (2000, s.2) tarafından yapılan bir çalışmada ise çalışanlarda iş memnuniyetinin yüksek olması ile verimliliğin artması ve işe devam etme oranlarının ile örgütsel bağlılığın artması örgüt için istenen sonuçların elde edildiği belirtilmiştir.

Judge ve arkadaşları (2000, s.399) tarafından yapılan bir çalışmada ise çalışanın işindeki memnuniyet veya memnuniyetsizliğinin kişinin tüm yaşam memnuniyetini etkileyebileceği belirtilmektedir. Miner (1992, s.119) yapmış olduğu bir çalışmada iş memnuniyetinin düşük olduğu çalışanlarda uykusuzluk, baş ağrısı gibi sinirsel çöküntüler ile stres, hayal kırıklığı gibi duygusal çöküntülerin yaşandığını belirtmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

İş memnuniyeti ile yaşam doyumu birbirinin içerisine giren, birbirini tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan insan, yaşamının önemli ve büyük bir kısmını işinde geçirmektedir. Bu nedenle de işte karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini işi dışındaki yaşamına da taşımaktadır. Aynı şekilde sosyal yaşantısında yaşadığı hoş ve hoş olmayan anların izlerini de işine taşımaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir yap-boz oyunu

gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini anlamlandırmaktadır. Bu nedenledir ki iş memnuniyeti ve yaşam doyumu arasındaki ilişki yönetim yazını açısından büyük önem taşımaktadır. (Dikmen, 1995, s.115). Çalışanın çalışma yaşamındaki memnuniyetsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, çalışanın genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000, s.48).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi çalışanların iş memnuniyeti ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında çalışanların iş memnuniyetleri ve yaşam doyumlarının birbirleriyle olan ilişkisi ve bazı değişkeler açısından incelenmesi önemlidir.

Yapılan çalışmada yaşam doyumunun sivil havacılık yer hizmetleri personellerinde iş memnuniyetini istatistiksel anlamda nasıl açıkladığını incelemek araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanın cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, çalıştığı işteki süresi gibi faktörlerin çalışanın iş memnuniyeti ve yaşam doyumunu üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu da araştırılmıştır.

Yapılan çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilecektir;

H1: İş memnuniyeti ile çalışanların cinsiyeti, medeni durumları, eğitim durumu ile kurumda çalışma süresi arasında farklılık vardır.

H2: Yaşam doyumu ile çalışanların cinsiyeti, medeni durumları, eğitim durumu ile kurumda çalışma süresi arasında bir farklılık vardır.

H3: İş memnuniyetinin yaşam doyumuna pozitif etkisi vardır.

Ölçme Araçları

Çalışanların iş memnuniyetinin yaşam doyumuna etkisinin incelediği çalışmada 2 ölçekten yararlanılmıştır.

İş memnuniyeti için ölçme aracı olarak 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden yararlanılmıştır. Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği ve 5 maddeden oluşan yaşam doyum ölçeğinden yararlanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach's Alpha katsayısı ile kontrol edilmiştir. Cronbach's Alpha değerleri Tablo 1'de gösterilmiş olup, 0,980 ve 0,968 olması ile ölçek yüksek düzeyde güveniliridir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları

| | Güvenilirlik Değeri | N |
|----------------|---------------------|----|
| İş Memnuniyeti | ,980 | 20 |
| İş Doyumu | ,968 | 5 |

Evren ve Örneklemesi

Bu çalışmada araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde sivil havacılık sektöründe yer hizmetlerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır.

Bu araştırmada evren büyüklüğünü toplamda 10.667 sivil havacılık yer hizmetlerinde çalışan grup karşılamaktadır (<https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/PersonelDurumu.aspx>). Bu araştırmanın örnekleme için yapılan hesaplamalar doğrultusunda belirlenen şartlarda en az 371 kişi ile analizlerin yapılması gerekliliğine ulaşılmıştır ($\alpha=0.05$, $d= 0.05$, $p=0,5$, $q=0,5$). Çalışmanın yapıldığı sivil havacılık sektöründe bulunan işletmelerde örneklemeden daha yüksek sayıda çalışanın olması sebebi ile bu araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve 403 çalışan ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket için ise Hasan Kalyoncu Üniversitesi tarafından (Tarih:05.04.2021, sayı:2104050014) etik kurul onayı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Anketlerin uygulanmasından sonra istatistiksel olarak analizler SPSS 23.0 programı aracılığı ile yapılmıştır.

Ölçeklerden elde edilen toplam puanların normal dağılımına uygun olup olmadığına Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmış ve ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2: Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

| | İstatistik | Df | p |
|----------------|------------|-----|------|
| İş Memnuniyeti | ,118 | 403 | ,565 |
| Yaşam Doyumu | ,176 | 403 | ,916 |

Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olması şartına bakmak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır.

Tablo 3: Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

| | N | Skewness | | Kurtosis | |
|----------------|-----|------------|-----------|------------|-----------|
| | | İstatistik | Std. Hata | İstatistik | Std. Hata |
| İş Memnuniyeti | 403 | -0,126 | 0,121 | -0,143 | 0,121 |
| Yaşam Doyumu | 403 | -1,062 | 0,242 | -1,138 | 0,242 |

Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olması normal dağılımın kabul edilebilmesi için yeterlidir (Erbay ve Beydoğan, 2017, s. 250). Tablo 3 incelendiğinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1,5 ve +1,5 aralığındadır. Buna göre tüm ilgi değerlerinin normal dağıldığı ifade edilebilmektedir.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışanlarının Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara ait demografik özellikler ile mesleki özelliklere ait frekans ve yüzdeler değerlendirilmiştir ve elde edilen değerler Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcılara Ait Demografik ve Mesleki Özellikler (n= 403)

| | f | (%) | | f | (%) |
|--|-----|------|----------------------|-----|------|
| Mesleğiniz | | | Eğitim Düzeyi | | |
| Yetkili Uçuş Tabibi | 13 | 3,2 | Lise | 53 | 13,2 |
| Hava Trafik Emniyeti Elektronik Personel | 83 | 20,6 | Önlisans | 136 | 33,7 |
| Güvenlik Eğitmeni | 21 | 5,2 | Lisans | 152 | 37,7 |
| Havacılık Güvenliği Personeli | 31 | 7,7 | Yüksek Lisans | 62 | 15,4 |
| Hava Aracı Teknisyeni | 37 | 9,2 | Total | 403 | 100 |
| Uçuş Harekat Uzmanı | 33 | 8,2 | Yaş | | |
| Tarayıcı Personel | 66 | 16,4 | 18-25 | 36 | 8,9 |
| Onaylı Yönetici Personel | 20 | 5 | 26-35 | 97 | 24,1 |
| Güvenlik | 38 | 9,4 | 36-45 | 139 | 34,5 |
| Mühendis | 61 | 15,1 | 46-55 | 100 | 24,8 |
| Total | 403 | 100 | 56-65 | 31 | 7,7 |
| Cinsiyet | | | Total | 403 | 100 |

| | | | | | |
|---------------------|-----|------|-----------------------|-----|------|
| Kadın | 176 | 43,7 | Çalışma Süresi | | |
| Erkek | 227 | 56,3 | 1 yıldan az | 53 | 13,2 |
| Total | 403 | 100 | 1-5 yıl | 93 | 23,1 |
| Medeni Durum | | | 5-10 yıl | 91 | 22,6 |
| Bekar | 180 | 44,7 | 10-15 yıl | 83 | 20,6 |
| Evli | 223 | 55,3 | 15 yıldan fazla | 83 | 20,6 |
| Total | 403 | 100 | Total | 403 | 100 |

Tablo 4’de verilen frekans tablosuna göre katılımcıların %56,3’ünün erkek, %55,3’ünün ise evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş durumuna göre ise en büyük çoğunluğun (%34,5’inin) 36-45 yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %37,7’sinin lisans programlarından mezun olduğu görülmekle birlikte %20,6’sının hava trafik emniyeti elektronik personeli olarak çalışmakta ve yaklaşık %62’sinin 4 yıldan fazla süredir işyerinde çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Demografik değişkenler açısından çalışanlarının iş memnuniyeti ve yaşam doyumuna yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılığı tespit etmek amacı ile T-Testi yapılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5: T-Testi Sonuçları (Cinsiyete Göre)

| | | N | X | ss | t-testi | | |
|-----------------------|-------|-----|--------|---------|---------|-----|------|
| | | | | | T | sd | P |
| İş Memnuniyeti | Kadın | 176 | 3,0108 | ,98374 | -5,168 | 401 | ,000 |
| | Erkek | 227 | 3,5324 | 1,02082 | | | |
| Yaşam Doyumu | Kadın | 176 | 2,9420 | 1,06757 | -4,026 | 401 | ,000 |
| | Erkek | 227 | 3,3974 | 1,16945 | | | |

Sivil havacılık personellerinin iş memnuniyeti ile yaşam doyum algıları cinsiyete göre farklılıklarını incelemek üzere t-testi yapılmıştır. Analizler neticesinde Tablo 5 incelendiğinde iş memnuniyetinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). Erkek çalışanların iş memnuniyetinin ($X = 3,5324$), kadın çalışanların iş memnuniyetine yönelik algılarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca Tablo 5’e göre çalışanların yaşam doyumuna yönelik algılarının da cinsiyete göre anlamlı – önemli bir farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). Erkek çalışanların yaşam doyum düzeyleri ($X = 3,3974$), kadın çalışanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Çalışanlarının medeni durumlarına göre iş memnuniyeti ve yaşam doyumuna yönelik algılarının anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla T-Testi analizi yapılmış ve bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6: T-Testi Sonuçları (Medeni Duruma Göre)

| | | N | X | ss | t-testi | | |
|-----------------------|-------|-----|--------|---------|---------|-----|------|
| | | | | | t | sd | P |
| İş Memnuniyeti | Bekâr | 180 | 3,0572 | ,97566 | -4,402 | 401 | ,000 |
| | Evli | 223 | 3,5043 | 1,04308 | | | |
| Yaşam Doyumu | Bekâr | 180 | 2,9556 | 1,07268 | -3,886 | 401 | .000 |
| | Evli | 223 | 3,3946 | 1,17003 | | | |

Sivil havacılık personellerinin iş memnuniyeti ile yaşam doyum algıları çalışanların medeni durumlarına göre farklılıkları incelemek amacıyla t-testi yapılmış olup, analizler neticesinde Tablo 6 incelendiğinde, iş memnuniyetinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Evli çalışanların iş memnuniyetinin ($X = 3,5043$), bekâr çalışanların iş memnuniyetine ($X = 3,0572$) yönelik algılarından daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Çalışanların yaşam doyumuna yönelik algılarının da medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Evli çalışanların yaşam doyum düzeyleri ($X = 3,3946$), bekâr çalışanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Eğitim durumu değişkenine göre iş memnuniyeti ile yaşam doyum algılarında farklılıkları incelemek amacı ile ANOVA analizi yapılmış, sonuçlara Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: İş Memnuniyeti ile Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi (ANOVA)

| | | N | \bar{X} | Ss | F | p |
|-----------------------|---------------|-----|-----------|---------|--------|-------|
| İş Memnuniyeti | Lise | 53 | 2,7632 | ,94320 | 28,645 | 0,000 |
| | Önlisans | 136 | 2,9026 | ,88866 | | |
| | Lisans | 152 | 3,5826 | 1,03943 | | |
| | Yüksek Lisans | 62 | 3,9677 | ,80261 | | |
| | Total | 403 | 3,3046 | 1,03644 | | |
| Yaşam Doyumu | Lise | 53 | 2,6906 | 1,01645 | 26,650 | 0,000 |
| | Önlisans | 136 | 2,7397 | 1,01611 | | |
| | Lisans | 152 | 3,4868 | 1,12637 | | |
| | Yüksek Lisans | 62 | 3,9323 | ,95879 | | |
| | Total | 403 | 3,1985 | 1,14722 | | |

Tablo 7’de çalışanların eğitim durumuna göre yapılan ANOVA sonucunda algılanan iş memnuniyetinin ($p= 0,000<0,05$) ve yaşam doyumuna ($p= 0,000<0,05$) ilişkin çalışanların algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

ANOVA analizleri sonrasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi eğitim durumundan olduğunu bulmak amacıyla post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir (Tablo 8). Post-hoc Hochberg testi sonucunda iş memnuniyeti puanlarının lise grubu ile lisans ve yüksek lisans grubunda istatistiksel olarak ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır.

Tablo 8: Eğitim Durumu Değişkeni İçin Post-Hoc Hochberg Testi Sonuçları

| | | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | |
|----------------|---------------|-----------------------|------------|--------|-------|
| İş Memnuniyeti | Lise | Önlisans | -,13937 | ,15281 | ,932 |
| | | Lisans | -,81936* | ,15053 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -1,20453* | ,17654 | ,000 |
| | Önlisans | Lise | ,13937 | ,15281 | ,932 |
| | | Lisans | -,67999* | ,11138 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -1,06517* | ,14461 | ,000 |
| | Lisans | Lise | ,81936* | ,15053 | ,000 |
| | | Önlisans | ,67999* | ,11138 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -,38518* | ,14220 | ,041 |
| | Yüksek Lisans | Lise | 1,20453* | ,17654 | ,000 |
| | | Önlisans | 1,06517* | ,14461 | ,000 |
| | | Lisans | ,38518* | ,14220 | ,041 |
| Yaşam Doyumu | Lise | Önlisans | -,04914 | ,17019 | 1,000 |
| | | Lisans | -,79628* | ,16766 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -1,24169* | ,19662 | ,000 |
| | Önlisans | Lise | ,04914 | ,17019 | 1,000 |
| | | Lisans | -,74714* | ,12406 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -1,19255* | ,16106 | ,000 |
| | Lisans | Lise | ,79628* | ,16766 | ,000 |
| | | Önlisans | ,74714* | ,12406 | ,000 |
| | | Yüksek Lisans | -,44542* | ,15838 | ,031 |
| | Yüksek Lisans | Lise | 1,24169* | ,19662 | ,000 |

| | | | | |
|--|----------|----------|--------|------|
| | Önlisans | 1,19255* | ,16106 | ,000 |
| | Lisans | ,44542* | ,15838 | ,031 |

Tablo 8'e göre iş memnuniyeti; yüksek lisans eğitimi alan çalışanların ($\bar{X}=3,9677$) iş memnuniyetinin, lise ($\bar{X}=2,7632$) ve ön lisans eğitimi ($\bar{X}=2,9026$) alanlardan daha fazla olduğunu ve en az iş memnuniyetinin lise eğitimi alanlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 8'de yer alan yaşam doyumu puanları incelendiğinde ise yüksek lisans eğitimi alan çalışanların ($\bar{X}=3,9323$) yaşam doyumunun, lise ($\bar{X}=2,6906$) ve ön lisans eğitimi ($\bar{X}=2,7397$) alanlardan daha fazla olduğunu ve en az yaşam doyumunun lise eğitimi alanlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların çalışma sürelerine göre iş memnuniyeti ve yaşam doyumu düzeylerinde her hangi bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için ANOVA analizi yapılmıştır (Tablo 9).

Tablo 9: İş Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu Ölçeği Puanlarının Çalışma Süresi Durumuna Göre İncelenmesi (ANOVA)

| | | N | \bar{X} | Ss | F | P |
|----------------|-----------------|-----|-----------|---------|-------|-------|
| İş Memnuniyeti | 1 yıldan az | 53 | 3,2028 | ,98764 | 7,704 | 0,000 |
| | 1 - 5 yıl | 93 | 2,9387 | ,95897 | | |
| | 5 - 10 yıl | 91 | 3,2121 | ,95205 | | |
| | 10 - 15 yıl | 83 | 3,4482 | 1,15904 | | |
| | 15 yıldan fazla | 83 | 3,7373 | ,94829 | | |
| | Total | 403 | 3,3046 | 1,03644 | | |
| Yaşam Doyumu | 1 yıldan az | 53 | 3,0642 | 1,09599 | 8,080 | 0,000 |
| | 1 - 5 yıl | 93 | 2,7935 | 1,14263 | | |
| | 5 - 10 yıl | 91 | 3,1538 | 1,08488 | | |
| | 10 - 15 yıl | 83 | 3,2602 | 1,15895 | | |
| | 15 yıldan fazla | 83 | 3,7253 | 1,05169 | | |
| | Total | 403 | 3,1985 | 1,14722 | | |

Post-hoc analiz teknikleri ile ANOVA analizi sonrasında tespit edilen anlamlı farklılığın hangi çalışma süresinden kaynaklandığını tespit edilmiştir (Tablo 10). Post-hoc Hochberg testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

İş memnuniyeti açısından; 1 yıldan az sürede çalışanların ($\bar{X}=3,2028$) iş memnuniyeti, 15 yıldan fazla süre çalışma süresine ($\bar{X}=3,7373$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 1-5 yıl sürede çalışanların ($\bar{X}=2,9387$) iş memnuniyeti, 10-15 yıl çalışma süresine ($\bar{X}=3,4482$) ve 15 yıldan fazla çalışma süresine ($\bar{X}=3,7373$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 5-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanların ($\bar{X}=3,2121$) iş memnuniyeti 15 yıldan fazla süre çalışma süresine ($\bar{X}=3,7373$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu açısından; 1 yıldan az sürede çalışanların ($\bar{X}=3,0642$) yaşam doyumu, 15 yıldan fazla süre çalışma süresine ($\bar{X}=3,7253$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 1-5 yıl sürede çalışanların ($\bar{X}=2,7935$) yaşam doyumu, 10-15 yıl çalışma süresine ($\bar{X}=3,2602$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. 5-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanların ($\bar{X}=3,1538$) yaşam doyumu 15 yıldan fazla süre çalışma süresine ($\bar{X}=3,7253$) sahip olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Çalışma Süresi Değişkeni İçin Post-Hoc Hochberg Testi Sonuçları

| | | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | |
|----------------|-------------|-----------------------|------------|--------|-------------|
| İş Memnuniyeti | 1 yıldan az | 1 - 5 yıl | ,26412 | ,17271 | ,740 |
| | | 5 - 10 yıl | -,00926 | ,17340 | 1,000 |
| | | 10 - 15 yıl | -,24536 | ,17645 | ,833 |
| | | 15 yıldan fazla | -,53452* | ,17645 | ,026 |
| | 1-5 yıl | 1 yıldan az | -,26412 | ,17271 | ,740 |
| | | 5 - 10 yıl | -,27338 | ,14797 | ,489 |
| | | 10 - 15 yıl | -,50948* | ,15153 | ,008 |
| | | 15 yıldan fazla | -,79864* | ,15153 | ,000 |
| | 5-10 yıl | 1 yıldan az | ,00926 | ,17340 | 1,000 |
| | | 1 - 5 yıl | ,27338 | ,14797 | ,489 |
| | | 10 - 15 yıl | -,23610 | ,15231 | ,725 |
| | | 15 yıldan fazla | -,52526* | ,15231 | ,006 |
| | 10-15 yıl | 1 yıldan az | ,24536 | ,17645 | ,833 |
| | | 1-5 yıl | ,50948* | ,15153 | ,008 |
| | | 5 - 10 yıl | ,23610 | ,15231 | ,725 |
| | | 15 yıldan fazla | -,28916 | ,15578 | ,482 |

| | | | | | |
|-------------|-----------------|-----------------|----------|--------|-------------|
| | 15 yıldan fazla | 1 yıldan az | ,53452* | ,17645 | ,026 |
| | | 1-5 yıl | ,79864* | ,15153 | ,000 |
| | | 5 - 10 yıl | ,52526* | ,15231 | ,006 |
| | | 10 - 15 yıl | ,28916 | ,15578 | ,482 |
| Yaşam Doymu | 1 yıldan az | 1-5 yıl | ,27060 | ,19084 | ,816 |
| | | 5 - 10 yıl | -,08970 | ,19160 | 1,000 |
| | | 10 - 15 yıl | -,19609 | ,19496 | ,977 |
| | | 15 yıldan fazla | -,66115* | ,19496 | ,008 |
| | 1-5 yıl | 1 yıldan az | -,27060 | ,19084 | ,816 |
| | | 5 - 10 yıl | -,36030 | ,16350 | ,247 |
| | | 10 - 15 yıl | -,46669 | ,16743 | ,054 |
| | | 15 yıldan fazla | -,93175* | ,16743 | ,000 |
| | 5-10 yıl | 1 yıldan az | ,08970 | ,19160 | 1,000 |
| | | 1 - 5 yıl | ,36030 | ,16350 | ,247 |
| | | 10 - 15 yıl | -,10639 | ,16830 | ,999 |
| | | 15 yıldan fazla | -,57146* | ,16830 | ,008 |
| | 10-15 yıl | 1 yıldan az | ,19609 | ,19496 | ,977 |
| | | 1- 5 yıl | ,46669 | ,16743 | ,054 |
| | | 5 - 10 yıl | ,10639 | ,16830 | ,999 |
| | | 15 yıldan fazla | -,46506 | ,17212 | ,069 |
| | 15 yıldan fazla | 1 yıldan az | ,66115* | ,19496 | ,008 |
| | | 1-5 yıl | ,93175* | ,16743 | ,000 |
| | | 5 - 10 yıl | ,57146* | ,16830 | ,008 |
| | | 10 - 15 yıl | ,46506 | ,17212 | ,069 |

Son olarak çok değişkenli regresyon analizi yapılarak, sivil havacılık çalışanlarının iş memnuniyeti algısının yaşam doymu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizinin sonucunda bulunan bulgular özetle Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: İş Memnuniyetinin Yaşam Doymu Düzeyine Ait Regresyon Analiz Sonuçları

| B | STD. Hata | β | t | P | R | R ² | F | P |
|------|-----------|---------|--------|------|------|----------------|----------|------|
| ,884 | ,079 | ,855 | 10,490 | ,000 | ,855 | ,731 | 1091,063 | ,000 |

Tablo 11’den de görüldüğü gibi kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($P < ,05$). Sivil havacılık personelinin iş memnuniyeti yaşam doymu düzeyini pozitif ve yüksek düzeyde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır ($R = 0,855$, $R^2 = 0,731$, $p < ,05$). Çalışanların iş memnuniyeti, çalışanların yaşam doymularını toplam varyansın yaklaşık %73’ünü açıklamaktadır.

SONUÇ

Özellikle sivil havacılık yer hizmetleri gibi hizmet sektöründe çalışanların örgüt içerisinde iş memnuniyetleri hem örgütler için önemli hem de çalışan için önemlidir.

Bu çalışmada iş memnuniyetinin çalışanların yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla geliştirilen hipotez, regresyon analizi aracılığıyla tespit edilmiştir. 403 kişiden sağlanan verilerle gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların iş memnuniyet düzeyleri yaşam doyumlarını yaklaşık %73'ünü açıkladığı sonucuna varılmıştır. Bu saptama ile H3 hipotezi kabul edilmiştir. İş memnuniyetinin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütünü olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 132). Ayrıca Fırat ve Cula tarafından (2016, s.152) yapılan çalışmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ise %29,1'lik pozitif ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Henne ve Locke (1985, s.231) yaptığı çalışmada iş memnuniyetinin psikolojik sonuçlarından birisi de yaşam doyumudur tespiti ile H3 hipotezimiz desteklenmektedir.

Yapılan bu çalışmada iş memnuniyeti ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler de incelenmiştir. Bu bağlamda hem iş memnuniyeti hem de yaşam doyumunu cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süreleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Sivil havacılık personellerinin iş memnuniyet düzeylerinin cinsiyete, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde çalışma durumlarına göre farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda, iş memnuniyetinin cinsiyete, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu saptama ile H1 hipotezi kabul edilmiştir. Erkek çalışanların iş memnuniyetinin kadın çalışanların iş memnuniyetine yönelik algılarından daha yüksek, evli çalışanların iş memnuniyetinin bekâr çalışanların iş memnuniyetine yönelik algılarından daha yüksek ve yüksek lisans eğitimi alan çalışanların iş memnuniyetinin, lise ve ön lisans eğitimi alanlardan daha fazla olduğunu ve en az iş memnuniyetinin lise eğitimi alanlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Sivil havacılık personellerinin yaşam doyum algılarının cinsiyete, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde çalışma durumlarına göre farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda, çalışanların yaşam doyumlarının cinsiyete, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu saptama ile H2 hipotezi kabul edilmiştir. Erkek çalışanların yaşam doyum düzeyleri, kadın çalışanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek, evli çalışanların yaşam doyum düzeyleri bekâr

çalışanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek, yüksek lisans eğitimi alan çalışanların yaşam doyumunun, lise ve ön lisans eğitimi alanlardan daha fazla olduğunu ve en az yaşam doyumunun lise eğitimi alanlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma yaşamında iş memnuniyeti hem örgüt açısından hem çalışan açısından önemlidir. İşe alım aşamasında iş için uygun nitelikteki kişileri işe almak, çalışanlar için oryantasyon süreçlerini gerçekleştirmek, performans değerlendirmelerini doğru bir şekilde yaparak çalışanların kariyer planlarını çalışanlara uygun şekilde oluşturmak gibi çalışanların iş memnuniyetlerini gerçekleştirilerek yaşam doyumları da yüksek tutulabilir.

Yazar Katkı Oranları ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışma tek yazarlı olup yazar katkısı yüzde yüzdür. Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Ahmed, J., Noushed, S. & Ahmed, S. (2015). To evaluate the relationship between social anxiety & life-satisfaction among adolescence in Karachi. *Annals of Psychophysiology*, 2(1):12, 1-15.

Al-Attayah, A. & Nasser, R. (2016). Gender and age differences in life satisfaction within a sexsegregated society: Sampling youth in Qatar. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(1), 84-95.

Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.*

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Chacko T. I. (1983). Job and life satisfaction, a causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 71–75.

Dikmen, A.A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 50(03), 115-140.

Erbay, Ş., & Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 246-260.

Erdoğan, M. Y. (2021). İyimserlik (yaşam yönelimi) ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide akademik başarının aracılık rolü. *Eğitim ve Bilim*, 46(205), 395-407.

Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.

Henne, D. & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences?, *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.

Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77–96.

Kırcı Çevik, N. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.

Miner, J. B. (1992). *Industrial/organizational psychology*, McGraw Hill.

Ödemiş, H. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatminleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Yeditepe Üniversitesi, İstanbul*.

Silva, R. (2019). Factors affecting job satisfaction of non-commissioned officers in Sri Lanka Military Academy. *Proceedings of the Vavuniya Campus International Research*. 68-72.

Sung, K. W. (2003). Influencing variables on life satisfaction of Korean Elders in institutions. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(8), 1093-1100.

Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.

Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: Cassical topics, modern answers, blind spots. *Oxford: Pergamon Press.*

<https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/PersonelDurumu.aspx>, (Erişim Tarihi: 01.11.2021).