



EVALUATION OF JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: A RESEARCH ON THE EMPLOYEES OF SHOPPING MALLS IN AZERBAIJAN

Leyla MAMMADOVA*

*Yüksek Lisans öğrencisi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mammadovaleyla280@gmail.com, ORCID: 0000 0002 2519 7095

Received Date: 05.07.2023 Revised Date: 10.08.2023 Accepted Date: 18.08.2023

Copyright © 2023 Leyla MAMMADOVA. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Life satisfaction and job satisfaction are concepts that have certain points in common, and these two concepts have the power to influence each other. It is also revealed by the studies that the two concepts in question can be shaping on each other. In addition, it is seen that various demographic characteristics affect people's life satisfaction and job satisfaction. In this study, the relationship between life satisfaction and job satisfaction was tried to be examined through shopping mall employees. In order to reveal this relationship, scales were used to determine the life satisfaction and job satisfaction levels of shopping mall employees. After that, the obtained results were analyzed with the SPSS program. As a result of the studies, it was seen that there is a significant and moderate relationship between life satisfaction and job satisfaction. In addition, it was observed that gender did not make a difference in terms of job satisfaction levels and life satisfaction levels of the personnel working in the shopping mall.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic Characteristics, Shopping Mall Employees

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: AZERBAIJAN'DAKİ AVM'LERİN ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Yaşam doyumunu ve iş doyumunu belli başlı açılardan ortak noktalara sahip bir kavramdır ve bu iki kavramın birbirini etkileme gücü bulunmaktadır. Söz konusu iki kavramın birbirleri üzerinde şekillendirici olabildiği yapılan çalışmalarca da gözler önüne serilmektedir. Buna ek olarak çeşitli demografik özelliklerin kişilerin yaşam doyumlarını ve iş doyumlarını etkilediği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında bulunan ilişki AVM çalışanları üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Bu ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla AVM çalışanlarının yaşam doyumunu ve iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik ölçeklerden faydalanılmıştır. Bunun ardından elde edilen sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda, yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında anlamlı ve orta dereceli bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, AVM'de çalışan personellerin iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunu seviyeleri açısından cinsiyetin bir fark yaratmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Demografik Özellikler, AVM Çalışanları



1. GİRİŞ

İş doyumunu, çalışanların işleri ve iş yerleriyle ilgili duygusal, davranışsal ve tutumsal unsurların yanı sıra genel yaşamlarını da etkileyen duygusal ve davranışsal öğeleri ortaya koyan bir kavramdır. Dolayısıyla iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Yaşam doyumunu ise bireylerin hayatlarına sağlıklı bir şekilde devam edebilmeleri açısından son derece önemli bir kavramdır. Yaşam doyumunu, iş doyumuna göre daha genel bir kavram olmakla birlikte, çalışanların performansı, verimliliği ve mutluluğu açısından belirleyici bir kavram durumundadır. Diğer bir şekilde yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin karşılıklı bir ilişki olduğu ve her iki kavramın da birbirini etkileme gücünün bulunduğu söylenebilir.

Geçtiğimiz yıllarda alışveriş merkezlerinin (AVM'lerin) sayısı gerek ülkemizde gerekse dünyada hızlı bir şekilde artmıştır. AVM'ler yaygınlaşmalarıyla beraber modern yaşamın vazgeçilmez birer parçası haline gelmiştir ve insanların hayatlarını çeşitli şekillerde etkilemiştir. İnsanların sosyal hayatını etkilemenin yanı sıra AVM'ler birçok insan için de bir çalışma alanı durumundadır ve burada çalışan personelin gününün büyük bir bölümünü geçirdiği yeri oluşturmaktadır. Çok sayıda insanın AVM'lerde çalıştığı düşünüldüğünde buradaki çalışanların iş ve yaşam doyumunun ne şekilde etkilendiği önemli bir soru haline gelmektedir. Buna karşın yerli kaynaklarda AVM çalışanlarının yaşam doyumunu ve iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Bu çalışma, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarını ele alarak, mevcut literatürden yola çıkarak açıklamayı hedeflemekte ve ardından bu kavramların Azerbaycan'daki AVM çalışanları üzerindeki etkilerini incelemektedir.

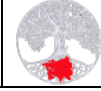
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

İş doyumunu sıklıklı bir çalışanın yaptığı işten duyduğu memnuniyeti belirtmek amacıyla kullanılan bir kavramdır (Eğinli, 2009: 36). İş doyumunu kavramı Locke (1976) tarafından "bireylerin mesleklerinde kendilerini mutlu eden olumlu duygular" olarak ifade edilmektedir. Yine bir başka tanımlamada Spector (1996) iş doyumunu "çalışanların işlerinden keyif alma durumu" olarak basit bir şekilde ifade etmektedir.

İş doyumunu kavramı Miner (1992) tarafından da ele alınmıştır. Buna çalışanların işlerine ilişkin hoşnutluk duygusu yanı sıra, iş ve işyerleriyle ilgili çeşitli değişkenler de iş doyumunda etki sahibidir. Dolayısıyla iş doyumunu çalışanların yaptığı işin niteliği veya iş yerinin belli başlı özellikleri hakkında da çeşitli bilgiler sunabilmektedir. İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal tutumları ifade eder. Bu açıdan, iş doyumunu iki yönlü bir kavramdır; çalışanlar işlerinden duydukları olumlu duyguları yansıtabileceği gibi işlerinden duydukları olumsuz duyguları da "iş doyumsuzluğu" olarak yansıtabilirler (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Luthans (1995) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iş doyumunu veya doyumsuzluğunu belirleyen üç özellik üzerine eğilimmiştir. İlk olarak, Luthans, iş doyumuyla duygusal boyutunu vurgular ve ardından işin özellikleri ile çalışanların istekleri arasında uyumun önemini belirtir. Son olarak, Luthans, iş doyumunu etkileyen çeşitli değişkenlerin varlığından bahseder; bunlar çalışma koşulları, yönetim, iş arkadaşları, ücret gibi faktörlerdir.

Çok sayıda faktör iş doyumunu üzerinde belirleyici olabilmektedir. Bu konu üzerine alanyazın incelendiğinde iş doyumunu etkileyen faktörler genel hatlarıyla bireysel faktörler



ve örgütsel faktörler olarak iki başlığa ayrılabilir (Lam, 1995: 74). Bu ayrım, iş doyumunu üzerinde etki sahibi olan faktörleri daha düzenli bir şekilde ele almaya da olanak sunmaktadır. İş doyumunu üzerinde etki sahibi olan bireysel faktörlere örnek olarak medeni durum, kıdem, statü, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kişilik verilebilir (Tunacan ve Çetin, 2009: 158). Çalışma arkadaşları, ücret, iş yerinin sahip olduğu fiziksel koşullar, iş yerindeki yönetim tarzı vb. faktörler de örgütsel faktörlere örnek olarak gösterilebilir (Yüksel ve Yüksel, 2014: 561).

2.2. Yaşam Doyumu

Locke (1976) tarafından iş doyumunu, bir kişinin işi veya iş yaşantısı üzerine düşünüp değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu ve memnuniyet verici bir durum şeklinde ifade edilmektedir. İş yaşamındaki tatminin, kişinin iş dışındaki yaşamında da artırıcı etkileri olduğu genellikle kabul edilmektedir. İnsanların meslekleri, işleri ve bağlı oldukları örgütleriyle uyumlu bir şekilde çalışması iş yaşamlarında doyum sağlamlarının yollarından biri durumundadır. Bu noktada yaptıkları işle, meslekleri ile ve örgütleriyle iç içe olan insanların daha mutlu ve memnun olacağı açıktır (Fırata, Cula, 2016: 147).

Judge ve diğerleri (1998) yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarda, yaşam doyumunun da iş doyumunu gibi duygusal temelli bir algı olduğunu vurgulamışlardır. Yaşam doyumunu için alanyazında tam bir tanım birliği bulunmamasına karşın, Veenhoven (1996) tarafından yaşam doyumunu "bireylerin kendi yaşamlarını ve yaşam tarzlarını olumlu ve olumlu bir bakış açısıyla değerlendirmeleri" olarak ifade edilmiştir.

Keser (2005) tarafından vurgulandığı üzere yaşam doyumunu literatürde farklı araştırmacılar tarafından sadece basitçe tanımlanmış olsa da, gerçekte karmaşık bir kavramdır ve anlaşılması zorluklar içerebilir. Yaşam doyumunu kavramının anlaşılması, bu kavram üzerinde şekillendirici etkisi bulunan diğer faktörlerin anlaşılmasına bağlıdır. Keser'e (2005) göre, yaşam doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki gibidir:

- Olumlu kişisel kimlik,
- Kişinin günlük hayatından mutluluk hissi duyması,
- Kişinin amaçlarına ulaşması konusunda yakaladığı uyum,
- Hayatı anlamlı bulmak,
- Fiziki olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi,
- Sosyal ilişkiler,
- Ekonomik güvence.

Yaşam doyumunu etkileyen bu faktörlere göz gezdirildiği zaman iş doyumunun da bu faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumunu ve iş doyumunun birbirini etkileyip etkilemediği veya nasıl ve ne düzeyde etkilediği de incelenmesi gereken bir başlığı oluşturmaktadır. Bunun sebebi her iki kavramın da duygusal temellere dayanması ve insanların yaşamlarını etkileme gücü olmasıdır. Bu noktada söz konusu iki kavramın birbiri ile de ilişkili olması son derece olasıdır. Yaşam doyumunu ve iş doyumunu kavramlarının arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda üç farklı yaklaşım görülmektedir. Söz konusu yaklaşımlar aşağıdaki gibidir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 132):



- Saçılma Etkisi: Bu yaklaşıma göre bireylerin iş doyumlarının artması yaşam doyumlarını da pozitif yönde etkilemektedir.
- Giderme Etkisi: Bu yaklaşıma göre bireylerin iş doyumlarının azalması yaşam doyumunu olumsuz şekilde etkiler ve yaşam doyumunu düzeyinin düşmesi ile sonuçlanır.
- Bölünme Etkisi: Bu yaklaşıma göre bireylerin iş doyumları ve yaşam doyumları arasında herhangi bir etkileşim yoktur.

2.3. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu İlişkisi

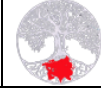
Bireyin genel yaşam doyumunu, hem iş yaşamından hem de iş dışı yaşamından aldığı doyumun bir kombinasyonunu ifade eder. Keser'in (2003) aktarımına göre, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki ilk olarak Brayfield, Wells ve Strate tarafından 1957 senesine gelindiğinde araştırılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda, iş doyumunu veya işten kazanılan deneyimlerin, bireyin iş dışı yaşamını, yani yaşamın genelini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Ek olarak söz konusu araştırmalar, iş yaşamının, iş dışı yaşamı etkileyebildiğini de ortaya koymaktadır. Keser'e göre, işinde istediği doyuma ulaşan bireyler, iş dışı yaşamda da doyum sağlama eğilimindedirler. Bu şekilde, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki gözlemlenir. Aynı şekilde, iş dışı yaşamında doyuma ulaşan bireylerin iş doyumunu da olumlu yönde etkilenir. Dolayısıyla, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı bir etkileşimin varlığından söz edilebilmektedir.

İş doyumunu, genel yaşam doyumunun içinde yer alan bir alt alan olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde insanlar günlerinin büyük bir bölümünü, hayatlarının ayda değer bir kısmını işlerinde veya iş ile ilgili çevrelerde geçirmektedir. Dolayısıyla iş yaşamı, bireyin tüm hayatı üzerinde etki sahibidir. İşin insanlar açısından kapladığı alanın büyüklüğü düşünüldüğünde işten elde edilen tatmin ve yaşamdan elde edilen tatmin arasında bir ilişkinin olması kaçınılmazdır (Kök, 2006: 296). Örnek vermek gerekirse, kişinin iş dışında yaşadığı memnuniyet ve hayatından hoşnut olması onun iş ile ilgili motivasyonunu artırabileceği gibi kişinin işinden memnuniyet duyması yaşamından duyduğu memnuniyeti de artırabilmektedir.

İş ve yaşam arasındaki ilişki son derece güçlüdür. Kişinin işinde deneyimlediği bir isteksizlik, hayal kırıklığı, mutsuzluk veya doyumumsuzluk kişinin genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyerek yaşam doyumunu azaltabilir. Bu durum, bireyin hayattan tatmin almasını engelleyerek, genel yaşam memnuniyetini etkileyebilir. Ayrıca, iş yaşamındaki olumsuzluklar çevresel ilişkileri, aile yaşantısını ve arkadaşlık ilişkilerini de negatif yönde etkileyebilir. Böylece, fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilenir ve bireyin genel refahı bozulabilir (Mamur, 2014: 21).

İnsanların iş doyumunu, yaşam doyumunu etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir ve bu nedenle iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında doğal bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda, iş yaşamının bir sonucu olan yaşam doyumunu önemli bir çalışma alanı olmuştur. Ayrıca, bireylerin iş dışındaki hayatlarında elde ettikleri başarı ve motivasyon, iş hayatına ve başarılarına doğrudan etki etmektedir (Keser, 2003).

Çalışan bireylerin günlük zamanlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirmesi, iş hayatının ve doyumuyla ilgili durumların genel yaşamlarına etkisinin kaçınılmaz olduğunu gösterir. İş hayatında yaşanan mutsuzluk, doyumumsuzluk ve isteksizlik gibi durumlar, genel yaşam doyumumsuzluğuna yol açabilmektedir. Söz konusu olumsuzluklar, bireyin sosyal



çevre ilişkilerini ve aile yaşantısını bozabileceği gibi aşırı stresli durumlarda fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına yol açabilir (Çetinkanat, 2000:11).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki, araştırmacılar tarafından çeşitli yönleriyle incelenmiştir. Yapılan birçok araştırmada, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, bazı araştırmalarda ise ilişkinin negatif yönde veya belirsiz bir şekilde seyrettiği belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2003:5). Bu çeşitlilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve farklı etmenlerin etkisini göstermektedir.

Toparlamak gerekirse günümüz dünyasında iş kavramı bireylerin hayatlarına büyük oranda etki etmektedir. Kişilerin sosyal çevresi, boş zaman aktiviteleri, romantik ilişkileri, ekonomik durumları vb. çok sayıda faktör iş ile şekillenmektedir. Dolayısıyla iş ve yaşam birbiri ile ilişki içinde olan kavramlardır. Bu sebeple iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında da bir ilişkinin bulunması son derece doğaldır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin karşılıklı olması da beklendiktir. Buna göre iş doyumunu kişinin genel yaşam doyumunu etkileyebileceği gibi, kişinin genel yaşam doyumunu da iş doyumunu üzerinde etki sahibi olabilmektedir. Söz konusu etki olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Tüm bunların yanında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak, bu ilişki üzerinde etki sahibi olan çok sayıda başka faktörün de bulunması sebebiyle güçleşebilmektedir.

2.4. Yaşam Doyumunu ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkiyi Açıklamaya Yönelik Modeller

Yaşam doyumunu ve iş doyumunu ile arasında bulunan ilişki, çok sayıda araştırma ile kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu araştırmaların çoğunda, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu vurgulanırken, bazı çalışmalarda ilişkinin negatif veya belirsiz olduğu sonucu da bulunmuştur (Özdevecioğlu, 2003: 698). Ancak, 1980 öncesi literatürde iş ve yaşam doyumunu ilişkisi daha çok kuramsal boyutlar üzerinde tartışılmış olmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine yeterince yer verilmemiştir. Çoğu çalışmada, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin derecesi ölçülmüş, kuramsal boyutlar daha az önemsenmiştir (Dikmen, 1995: 124). Kuramsal boyutlar, iş ve yaşam doyumunu arasındaki karmaşık ilişkileri daha kapsamlı bir şekilde ele almayı sağlar. Ancak, bu boyutlar genellikle iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin derecelendirilmesi üzerine odaklanmak yerine, iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin kuramsal yönlerine pek değinilmemiştir (Dikmen, 1995:34). Bu bağlamda, iş ve yaşam doyumunu arasındaki kuramsal boyutlar dört genel varsayımla özetlenmektedir. Bunlar; taşma (yayıma) modeli, dengeleme (telafi) modeli ayrıştırma modeli dağılma modelidir.

Yayıma Modeli: Bu modele göre, bireyin herhangi bir doyum düzeyi, diğer yaşam alanlarına da etki eder. Yani, iş doyumunu ya da yaşam doyumunu arttıkça, diğer alanda da doyumuna ulaşma eğilimi gösterilir. Örneğin, iş yerinde doyumuna ulaşmış bir birey, iş dışı yaşamında da doyum yaşama eğilimindedir (Özdevecioğlu, 2003: 698). Literatürde yapılan araştırmaların çoğunluğu, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu belirtmektedir (Baştumur, 2006:78). Bu modelde, iş doyumunu veya yaşam doyumunu düzeyinden biri diğerini etkiler. Örneğin, sosyal etkileşimi kısıtlayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışı yaşamında da sosyal etkileşimi azaltan etkinliklere yönelebilir. Bu nedenle, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki vardır. Bir yaşam alanında geliştirilen davranışlar ve alışkanlıklar, diğer yaşam alanına da yayılabilir (Dikmen, 1995: 124).



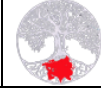
Dengeleme Modeli: Dengeleme modeli, kişilerin savunma mekanizmaları ve algılamak istediği sonuçlar doğrultusunda geliştirilmiştir. Buna göre kişi belli bir alanda tatmin olamaması durumunda, bu alandaki eksikliği bir diğer alandaki faaliyetleri ile kapatabilmekte, diğer bir deyişle dengeleyebilmektedir. Dengeleme modeline göre, yaşam doyumu veya iş doyumundan birinin yüksek olması, düşük olanın diğeri tarafından dengeleyeceği düşünülmektedir (Keser, 2003: 214). Örnek vermek gerekirse bir kişinin işi, sosyal etkinliklerde bulunmayı fazlasıyla kısıtlıyorsa bu kişi iş dışındaki yaşamında daha fazla sosyal etkinliğe katılmaya çalışarak bunu dengeleyecektir (Dikmen, 1995: 124). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse kişi belli bir alanda kendini kısıtlanmış veya eksik hissederse bunu hayatının diğer taraflarındaki aktiviteleri ile giderecektir. Buna ek olarak yine bu modele göre iş yerinde başarısızlık veya yetersizlik hisseden çalışanlar, iş dışı yaşamlarında diğer alanlarda başarılı olma konusunda daha istekli ve başarılı olabilirler. Dengeleme modeli bu sebeplerle telafi etme modeli olarak bilinir ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu varsayımını içerir. Yani, bir alanda yaşanan olumsuzluklar, diğer alanda olumlu deneyimlerle dengelenebilir (Özdevecioğlu, 2003: 698).

Ayrıştırma Modeli: Ayrıştırma modeline göre, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bu modelde, bireyler iş yaşamlarını ve iş dışı yaşamlarını kesin bir şekilde birbirinden ayırarak, iş dışı zamanlarını özgürce geçirebilmektedirler. Bu nedenle, iş yaşamı ile iş dışı yaşam alanları arasında herhangi bir etkileşim veya ilişki mevcut değildir. Söz konusu model iki kavramın birbirini hiç etkilemediğini öne sürmesi sebebiyle çok yaygın olmasa da kimi bireyler için durum bu şekilde olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 698, Keser, 2003: 219). Modern insan hayatı açısından bakıldığı zaman çoğu insan için iş ve iş dışındaki zaman kesin çizgilerle ayrılmış durumdadır. Bu şekilde çalışan insanlar iki yaşam alanının birbirini etkilemesine izin vermemektedir. Böyle bir ayırımın yapılmasını insanların belli bir yaşam alanında beliren olumsuzluğu diğer tarafa taşımamasına olanak sağlamaktadır. Bu durumda, iş ve yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki veya etkileşim olmadığı görülmektedir.

Dağılma Modeli: Bireylerin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki, bireyin çalışma yaşamındaki bilgi ve becerilerini geliştirmesi ve elde ettiği başarıları devam ettirmesiyle sürdürülebilir. Bu ilişki, bilinçli bir şekilde çalışma yaşamında başarılar elde eden bireylerin yaşam doyumunun da artabileceğini göstermektedir (Dikmen, 1995: 129). Aynı zamanda, yapılan bazı araştırmalar iş doyumu ve yaşam doyumu arasında çoklu bir ilişkinin aynı anda ortaya çıkabileceğini ortaya koymuştur. Bu da işin, birey için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin şekillenebileceğini göstermektedir (Baştamur, 2006: 88). Bu model, diğer üç model olan yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modelleri ile açıklanamayan durumları açıklayabilmek amacıyla geliştirilmiştir. İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki için geliştirilen tüm modeller değerlendirildiğinde, yayılma modelinin daha gerçekçi ve sağlam bir model olduğu düşünülmektedir (Baştamur, 2006: 85).

3. LİTERATÜR

Yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişki çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiştir. Söz konusu çalışmalar birbirlerinden farklı sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Bu çalışmalardan bir kısmı aşağıda paylaşılmaktadır.



İş doyumunu ve yaşam doyumunu inceleyen araştırmalardan biri Braysfield ve diğerleri tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları, kişilerin sahip olduğu iş doyumunu düzeylerinin onların yaşam doyumları üzerinde etki sahibi olduğunu göstermektedir (Chacko, 1983: 165). Iris ve Barret (1972), London ve diğerleri (1977), Chisholm (1978) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda iş doyumunun yaşam doymu üzerinde etki sahibi olduğu görülmektedir. Orpen (1978) ise, bu ilişkinin ters yönde işlediğini iddia ederek yaşam doyumunun iş doyumunu etkileme gücüne sahip olduğunu ileri sürmektedir (Uyguç vd., 1998: 194).

Chacko (1983: 168) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda işle alakalı tutum ve algıların yaşam doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bir diğer çalışma Aşan ve Erenler (2008) yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda iş doyumunu ile yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkide cinsiyetin belirgin bir fark yaratmadığı görülmüştür.

İş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi ele alan bir diğer araştırmada Keser (2005), iş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.

Çevik ve Korkmaz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise yaşam doymunun daha çok kişisel ve demografik özelliklerden etkilendiğini, iş doymu düzeylerinin ise bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, iş doymu ile yaşam doymu arasında nedensel bir ilişki olduğunu da belirtmektedir. Buna göre iş doymunun artması, çalışanların yaşam doym düzeylerini de arttırmaktadır.

Yaşam doymu ve iş doymu Yiğit vd. (2011) tarafından yapılan bir çalışma ile de araştırılmıştır. Bu çalışma emniyet mensupları ile yapılmıştır ve çalışma sonuçları çalışanların iş doym düzeyleri ile yaşam doym seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan çalışmalardan yola çıkılarak yaşam doymu ve iş doymu arasındaki ilişkinin durağan olmadığı, söz konusu ilişkinin çeşitli unsurlardan etkilendiği ve kişiden kişiye farklı sonuçlar doğurabileceği görülmektedir.

4. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma öncesinde yerli ve yabancı literatürde, iş doymu ve yaşam doymu kavramları kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. Yapılan alanyazın taramasında, AVM çalışanlarının iş doymu düzeyleri ile yaşam doymu seviyeleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların olmadığı görülmüştür. Bu noktada, iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkinin daha önceki çalışmalar ve literatürdeki bilgiler aracılığıyla açıklanmaya çalışılması kararlaştırılmıştır. Daha sonra, bu kavramlar arasındaki ilişkinin anlaşılması amacıyla Azerbaycan'daki AVM çalışanları üzerinde ampirik bir uygulama yapılmıştır. Bu araştırma, AVM çalışanlarının iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi anlamak ve iş hayatının genel yaşam kalitesine etkisini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın uygulama aşamasında, Azerbaycan'daki AVM'lerde çalışanlar ve AVM yöneticileri ile iletişim kurularak evrenin belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak, AVM yöneticileriyle yapılan görüşmelerde yetersiz kayıtlar nedeniyle evrenin net bir şekilde



belirlenememesi yaşanmıştır. Bu durumda, evrenin tamamını kapsayacak bir örneklem seçimi yapılamamıştır.

Evrenin kesin olarak belirlenememesi sebebiyle, veri toplama yöntemi olarak olasılığa dayalı olmayan kartopu örneklem modeli temelli anket tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklem modeli, araştırmaya başlanan katılımcılar aracılığıyla sürekli olarak yeni katılımcılara ulaşmayı amaçlayan bir yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmaya ilk olarak ulaşılan ve bilinen katılımcılardan yola çıkılarak diğer katılımcılara ulaşma çabası gösterilir (Punch, 1998: 113).

Araştırmada, Azerbaycan'da bulunan Gençlik Mall, 28 Mall, Metro Park, Deniz Mall ve Park Bulvar olmak üzere üç AVM'de çalışan 242 kişiye kartopu örneklem modeli kullanılarak ulaşılmıştır. Buna karşın, evrenin kesin olarak belirlenememesinden dolayı çalışanların demografik bilgileri, yani cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi faktörlerde eşit bir dağılım sağlanamamıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının demografik özellikleri açısından iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2: Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının demografik özellikleri açısından yaşam doyumunu seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3: İş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunu düzeyleri anlamlı ilişkilidir.

4.2. Veri Toplama ve Analiz Tekniği

Araştırma kapsamında toplamda 250 anket formu hazırlanmış ve bu formlardan 247 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Ancak, bu 247 anket formundan 5 tanesinin geçerlilik açısından yeterli bulunmamış ve analizler 242 anket formu üzerinden yapılmıştır. Kartopu örnekleme modeli ile anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler, "Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22" programı kullanılarak çözümlenmiştir.

Anketin birinci bölümünde, Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla "Minnesota İş Tatmin Ölçeği"nin 20 sorudan oluşan kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Bu ölçek, ilk olarak 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soruluk bir ölçek şeklinde geliştirilmiş ve daha sonra 1985 yılında Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği, iş doyumunu konusunda iki ayrı bölümü içermektedir. İlk bölüm, iç faktörleri temsil eden ve 12 sorudan oluşan bir bölümdür. Bu bölüm, çalışanların işleriyle ilgili duygu, his ve düşüncelerini ölçmeyi hedeflemektedir. Diğer bir deyişle, işgörenlerin işleriyle ilgili tatmin düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. İkinci bölüm ise dış faktörleri temsil eden ve 8 sorudan oluşan bir bölümdür. Bu bölüm ise çalışanların işyerleri ile ilgili duygu, his ve düşüncelerini ölçmeyi hedefler. Yani, çalışanların işyerleriyle ilişkili tatmin düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 5'li Likert sistemi kullanılarak cevaplanmaktadır. Katılımcılar, önermelere verdikleri cevapları "Beni Hiç Tatmin Etmiyor" ve "Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor" arasında 1'den 5'e doğru sıralamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,936 olarak belirlenmiştir, bu değer ölçeğin güvenilir ve tutarlı bir ölçek olduğunu ispatlamaktadır.



Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünde, Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının yaşam doyumu seviyelerini belirlemek için "Yaşam Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, Diener ve arkadaşlarının 1985 yılında geliştirdiği ve Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanan 5 soruluk bir ölçektir (Çivitçi, 2012: 325). "Yaşam Doyum Ölçeği", toplamda 5 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert sistemine dayanmaktadır. Katılımcılar, önermelere verdikleri cevapları "Kesinlikle Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" arasında 1'den 5'e doğru sıralayarak yanıtlamaktadır. Bu şekilde yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir değerlendirme yapılmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alfa yöntemiyle analiz edilmiş ve sonuçta Cronbach Alfa değeri 0,888 değerinde bulunmuştur.

5. BULGULAR

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Seçenekler	n	%
Cinsiyet	Erkek	101	41,7
	Kadın	141	58,3
Yaş	20 ve Altı	39	16,1
	21-25	60	24,8
	26-30	53	21,9
	31-35	28	11,6
	36-40	36	14,9
	41 ve Üzeri	26	10,7
Medeni Durum	Bekar	107	44,2
	Evli	107	44,2
	Diğer	28	11,6
Çocuk Sayısı	Yok	120	49,6
	1	50	20,7
	2	37	15,3
	3	32	13,2
	4 ve Üzeri	3	1,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	61	25,2
	Lise	137	56,6
	Yükseköğretim	23	9,5
	Fakülte	21	8,7
İş Hayatında Kıdem	0 - 2 Yıl	62	25,6
	3 - 5 Yıl	72	29,8
	6 - 8 Yıl	49	20,2
	9 - 11 Yıl	40	16,5
	12 - 14 Yıl	3	1,2
	15 Yıl ve Üzeri	16	6,6
Sektörde Kıdem	0 - 2 Yıl	107	44,2
	3 - 5 Yıl	76	31,4
	6 - 8 Yıl	39	16,1
	9 - 11 Yıl	14	5,8
	12 - 14 Yıl	3	1,2
	15 Yıl ve Üzeri	3	1,2
Aylık Kazanç	1000 TL ve altı	68	28,1
	1001 - 3000 TL	167	69,0
	3001 - 5000 TL	7	2,9



Buna göre, çalışmaya katılanların %58,3'ü kadın ve %41,7'si erkeklerden meydana gelmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre incelendiğinde, nispeten yakın bir dağılım görülmekte olup, %24,8 ile 21-25 yaş arası katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır. 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcılar ise %10,7 ile en küçük grubu temsil etmektedir. Medeni durum açısından katılımcılar, evli ve bekar durumlarına göre eşit bir dağılım göstermekte olup, medeni durumu diğer olan katılımcıların oranı %11,6 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çocuk sayısına bakıldığında, çocuksuz katılımcılar örneklem içinde %49,6'lık bölümü meydana getirmektedir. Eğitim durumuna göre katılımcıların yarısından fazlası (%56,6) lise mezunlarından oluşmaktadır. İş hayatında bulunma sürelerine bakıldığında, toplam olarak 0-8 yıl arasında çalışanların oranı örneklem içinde %75,6 olarak görülmektedir. AVM'lerde çalışma sürelerine göre ise toplamda %91,7 oranında katılımcılar 0-8 yıl arasında çalışmaktadır. Aylık gelir düzeyine bakıldığında, katılımcıların %69'u 1001-3000 TL arasında gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
İş Tatmini (1)	1,000			
İçsel İş Tatmini (2)	,966*	1,000		
Dışsal İş Tatmini (3)	,909*	,778*	1,000	
Yaşam Tatmini (4)	,450*	,438*	,375*	1,000

*0.05 için anlamlı ilişki

Tablo 2'de yer alan verilere göre, çalışmaya katılan AVM çalışanlarının iş doyum algıları ile yaşam doyum algıları arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışmanın ana hipotezi olan "Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır." hipotezini desteklemektedir. Yabancı literatürde yapılan önceki çalışmalarla da uyumlu olarak, Braysfield ve arkadaşları (Chacko, 1983), Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978) gibi araştırmalar da iş doyum ile yaşam doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve birbirlerini etkileme gücüne sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Aynı zamanda, ülkemizde yapılan çalışmalar da bu araştırma ile benzer sonuçları göstermektedir. Aşan ve Erenler (2008), Keser (2005), Çevik ve Korkmaz (2014) ile Yiğit ve arkadaşlarının (2011) farklı sektörlerde ve coğrafi bölgelerde yaptığı çalışmalar iş doyum ile yaşam doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, bu çalışmanın sonuçlarının yabancı ve yerli literatürdeki çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir. Bu bulgular, iş doyum ile yaşam doyum arasındaki ilişkinin evrensel bir özellik taşıdığını ve çalışanların iş ve yaşam doyumunun birbirini etkilediğini göstermektedir.

**Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Doymu Algılarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları**

Grup	n	Xort	ss	t	sd	p
Erkek	101	2,780	0,632	-1,431	240	0,154
Kadın	141	2,904	0,685			

Tablo 3'te sunulan bilgiler ele alındığında, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının cinsiyetleri ile iş doymu algıları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p < 0,05$). Aşan ve Erenler'in (2008) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. İş doymu ile yaşam doymu arasında anlamlı bir ilişki olsa da cinsiyet farklılığının iş doymu üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını Aşan ve Erenler'in çalışmasıyla uyumlu bir şekilde bu araştırmada da gözlenmiştir. Ancak, Tunacan ve Çetin'in (2009) lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyet ile iş doymu arasında anlamlı bir fark olduğu ve kadınların iş doymu düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Eğinli'nin (2009) özel sektör ve kamu sektörü çalışanları arasında yaptığı karşılaştırmalı çalışmada da kadın çalışanların iş doymu algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farklı sonuçlar, coğrafi farklılıklar ve örneklem grubu gibi etkenlerden kaynaklanabilir. Aynı bölgede ve aynı sektörlerde yapılan çalışmaların farklı örneklem grupları ile değişik sonuçlar verebileceği unutulmamalıdır. Diğer demografik özelliklerin iş doymu üzerindeki etkileri Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Tablo 4. Demografik Değişkenlere Göre İş Doymu Algılarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	F	P	AnlamlıFark
		Toplamı		Ortalaması			
Yaş	Gruplararası	9,055	5	1,811	4,371	0,001*	20 ve altı & 26-30, 31-35
	Gruplarıçi	97,783	236	0,414			
	Toplam	106,838	241				
Medeni Durum	Gruplararası	14,134	2	7,067	18,219	0,000*	Bekar&Evli ve Diğer
	Gruplarıçi	92,704	239	0,388			
	Toplam	106,838	241				
Eğitim durumu	Gruplararası	19,94	3	6,647	18,204	0,000*	Fakülte& Diğer
	Gruplarıçi	86,898	238	0,365			
	Toplam	106,838	241				
İş Hayatında Kıdem	Gruplararası	12,531	5	2,506	6,272	0,000*	3-5 Yıl & 6-8 Yıl, 9-11 Yıl, 15 + Yıl
	Gruplarıçi	94,307	236	0,4			
	Toplam	106,838	241				
Aylık Kazanç	Gruplararası	5,974	2	2,987	7,078	0,001*	3001-5000
	Gruplarıçi	100,864	239	0,422			

*0.05 için anlamlı farklılık



Tablo 4 verileri AVM çalışanlarının demografik değişkenlerine göre iş doyum algıları arasındaki, gruplar arası anlamlılık farklarını göstermektedir. Elde edilen verilere göre çalışmaya dahil olan çalışanların iş doyum algıları arasında;

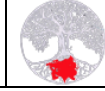
- Yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p < 0,05$) Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 20 yaş altı çalışanların ($x=3,16$) iş doyum algılarının 26-30 yaş ve 31-35 yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu,
- Medeni durumları bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p < 0,05$) Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, bekar çalışanların ($x=3,04$) iş doyum algılarının evli ve diğer medeni duruma sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- Eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir. ($p < 0,05$) Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, fakülte mezunu çalışanların ($x=3,55$) iş doyum algılarının diğer eğitim durumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu,
- İş hayatında geçirilen süre bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p < 0,05$) Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 3-5 yıl arası çalışanların ($x=3,14$) iş doyum algılarının 6-8 yıl, 9-11 yıl ve 15 yıl ve üzeri sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu, - Ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p < 0,05$) Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 3001-5000 TL gelire sahip çalışanların ($x=3,71$) iş doyum algılarının diğer gelir grubuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

İş doyum, çok sayıda örgütsel ve kişisel faktör sonucunda şekillenen bir süreçtir. Gerçekleştirilen alanyazın incelemesinde, eğitim seviyesi, kişilik, cinsiyet, yaş, statü, kıdem, medeni durum gibi demografik özelliklerin bireysel faktörler olarak iş doyum düzeylerini etkileyebileceği görülmektedir (Tunacan ve Çetin, 2009: 158). Bu çalışmada da katılımcıların demografik özelliklerinin iş doyum düzeylerini etkilediği ortaya konulmuştur, bu açıdan bakıldığında bu çalışma alanyazında mevcut diğer çalışmalara uyum göstermektedir. Bu bulgularla birinci alt hipotez olan "Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının demografik farklılıkları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Yaşam Doyumu Algılarına İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Grup	N	Xort	Ss	t	sd	p
Erkek	101	2,649	0,743	0,399	239,913	0,69
Kadın	141	2,604	1,019			

Tablo 5'e göre, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının cinsiyetleri ile yaşam doyum algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p < 0,05$). Katılımcıların iş doyum algılarıyla benzer bir şekilde, yaşam doyum algıları ile cinsiyetleri arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Daha önce atıfta bulunulan Aşan ve Erenler (2008: 213-214) çalışması ile uyumlu bir şekilde, cinsiyetin yaşam doyumunu etkilemediği ortaya konulmuştur. Aynı şekilde, Kabasakal ve Baş (2013) tarafından öğretmen adayları üzerinde yapılan araştırma ve Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından öğretmenlerin yaşam doyum üzerine yapılan çalışma da cinsiyet ile yaşam doyum arasında bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.



Bu bağlamda, yapılan çalışmanın sonuçları, cinsiyet ile yaşam doyumu arasındaki ilişki bakımından literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Katılımcıların diğer demografik özellikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki ise Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Demografik Değişkenlere Göre Yaşam Doyumu Algılarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	F	P	AnlamlıFark
		Toplamı		Ortalaması			
Yaş	Gruplararası	10,905	5	2,181	2,707	0,021*	31-35 & 21-25
	Gruplariçi	190,165	236	0,806			
	Toplam	201,070	241				
Medeni Durum	Gruplararası	5,257	2	2,628	3,208	0,042*	Evli & Diğer
	Gruplariçi	195,814	239	0,819			
	Toplam	201,070	241				
Eğitim Durumu	Gruplararası	14,671	3	4,89	6,244	0,000*	Fakülte & Diğer
	Gruplariçi	186,400	238	0,783			
	Toplam	201,070	241				
Aylık Kazanç	Gruplararası	17,891	2	8,946	11,67	0,000*	3001-5000
	Gruplariçi	183,179	239	0,766			

*0.05 için anlamlı farklılık

Tablo 6'daki verilere göre, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının demografik değişkenlere göre yaşam doyumu algıları arasında anlamlı farklar bulunmaktadır ($p < 0,05$).

Yaş grupları açısından yapılan Dunnett C testi sonuçlarına göre, 31-35 yaş arası çalışanların ($x=2,86$) yaşam doyumu algılarının 21-25 yaş grubuna göre ($x=2,32$) daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Medeni durumları bakımından yapılan Dunnett C testi sonuçlarına göre, evli çalışanların ($x=2,75$) yaşam doyumu algılarının diğer medeni duruma sahip çalışanlara göre ($x=2,28$) daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim durumu açısından yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, fakülte mezunu çalışanların ($x=3,38$) yaşam doyumu algılarının diğer eğitim durumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ortalama aylık gelir bakımından yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, 3001-5000 TL gelire sahip çalışanların ($x=3,82$) yaşam doyumu algılarının diğer gelir grubuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Keser (2005: 80) yaptığı çalışmada yaşam doyumunun karmaşık bir kavram olduğuna dikkat çekerek, yaşam doyumunu etkileyen olumlu kişisel kimlik, sosyal ilişkiler, ekonomik güvence gibi çeşitli faktörlere değinmiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde, katılımcıların kişisel özelliklerinin yaşam doyumu seviyelerini etkilediği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar, yaşam doyumu kavramının birden fazla faktörden etkilendiğini ve kişisel özelliklerin yaşam doyumunu belirlemede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Demografik farklılıkların yaşam doyumuna etkisinin olması, bireylerin yaşam doyumunu artırmak için kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler gibi alanlara odaklanmalarının önemini vurgulamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, kişisel özelliklerin yaşam doyumunu nasıl etkilediği konusunda daha derinlemesine çalışmaların yapılması gerekliliğini göstermektedir.



6. SONUÇ

Bu çalışma, Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, literatürde iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkiyi açıklamak için belirtilen "Saçılma Etkisi" ve "Giderme Etkisi" yaklaşımlarının geçerliliğini desteklemektedir.

"Saçılma Etkisi"ne göre, iş doyumundaki artışın yaşam doyumunu da artıracığı düşünülmektedir. Yani, çalışanların iş yerindeki tatmin düzeylerinin artması, iş dışındaki yaşamlarında da tatmin düzeylerinin artmasına katkı sağlayacaktır. "Giderme Etkisi" ise iş doyumundaki azalmanın yaşam doyumunu da azaltacağını belirtir. Yani, çalışanların iş yerindeki tatmin düzeylerinde bir azalma yaşaması, iş dışındaki yaşamlarında da tatmin düzeylerinin azalmasına neden olacaktır.

Çalışmada yer alan AVM çalışanlarının demografik özellikleri ile iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyet farklılıklarının iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, literatürde iş doyum ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların genellikle bu iki değişken arasında bir ilişki olduğunu belirtirken, yaşam doyum ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların çoğunlukla bu iki değişkenin birbirini etkilemediğini gösterdiğiyle uyumludur. Dolayısıyla, çalışmanın sonuçları iş doyum ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi literatürü desteklemeyen, yaşam doyum ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişki açısından literatürü destekler niteliktedir.

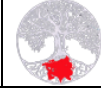
Yapılan incelemeler sonucunda, bu çalışmanın elde ettiği sonuçların diğer yabancı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Iris ve Barret (1972), London ve arkadaşları (1977), Chisholm (1978), Orpen (1978) ve Chacko (1983) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum seviyeleri arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu anlamda, bu çalışmanın sonuçları yabancı literatürle uyumlu olduğu söylenebilir.

İş doyum ve yaşam doyum yüksek çalışanların, hem bireysel performanslarının yüksek olacağı hem de bu durumun organizasyonun performansına olumlu yönde etki edeceği genel olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, çalışan memnuniyetinin artırılması organizasyonların başarısı açısından kritik öneme sahiptir. Kurumlar, çalışanlarının iş doyum düzeylerini yükseltmek için çeşitli çalışmalar ve uygulamalar gerçekleştirmelidir.

Bu bağlamda, Azerbaycan'daki AVM çalışanlarının iş doyum seviyelerinin ve buna bağlı olarak yaşam doyum düzeylerinin artırılması, AVM içindeki kuruluşlar için önemlidir. Çalışmada ana hipotezin doğrulanması, bu durumun bir göstergesidir. AVM çalışanlarının iş doyum ve yaşam doyum seviyelerini artırmak, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir, iş performanslarını iyileştirebilir ve işten ayrılma oranlarını azaltabilir. Böylelikle, çalışanların iş ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi, AVM içindeki kuruluşların başarısına olumlu katkı sağlayacaktır.

REFERENCES

- Aşan, Öznur ve Erenler, Esra (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, s. 203-216, Isparta.



- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet M¼d¼rl¼ę¼'nde Bir Araştırma. Y¼ksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼ İşletme Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Chacko, Thomas (1983), "Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships", Academy of Management Journal, Vol 26, No 1, s. 163-169.
- Çevik, N¼ket ve Korkmaz, Oya (2014), "T¼rkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, s. 126- 145, Niğde.
- Çivitçi, Asım (2012), "niversite ğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼ Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, s. 321-336, Adana.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fak¼ltesi Dergisi, Cilt : 50, No : 3 – 4, Haziran – Aralık, ss. 115 – 140.
- Eğinli, Ayşen Temel (2009), "alışanlarda İş Doyumu: Kamu ve zel Sektör alışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atat¼rk niversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fak¼ltesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, s. 35-52, Erzurum.
- Ert¼rk, Emel ve Keçecioğlu, Tamer (2012), "alışanların İş Doyumları İle Mesleki T¼kenmiřlik D¼zeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler zerine rnek Bir Uygulama", Ege Akademik Bakış, Cilt 12, Sayı 1, s. 29-52.
- Judge, Timothy, Locke, Edwin, Durham, Cathy ve Kluger, Abraham (1998), "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations", Journal of Applied Psychology, Vol 83, No 1, s. 17-34.
- Kabasakal, Zekavet ve Baş, Aslı Uz (2013), "ğretmen Adaylarında Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Problem zme Becerileri", Eğitim ve ğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, s. 27-35.
- Keser, A. (2003). "alışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini", İstanbul : Alf Akt¼el Yayını.
- Keser, Aşkın (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektör¼nde Bir Uygulama", alışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 4/7, 2005.
- Kök, B. Sebahat (2006). "İş Tatmini ve rg¼tsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Atat¼rk niversitesi, İ.İ.B. Dergisi, c : 20, s : 1.
- Lam, Simon (1995), "Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study", International Journal of Quality and Reliability Management, s. 72-78.
- Locke, Edwin (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", Ed. Dunnette, Marvin, Hand-Book of Industrial and Organizational Psychology, s. 1297-1349, USA-Chicago.
- Locke, Edwin ve Henne, Douglas (1986), "Work Motivation Theories", International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol 1, s. 1-35, USA.



- Luthans, Fred (1995), "Organizational Behaviour", 7th Edition, McGraw Hill, USA-New York.
- Miner, John (1992), "Industrial/Organizational Psychology", McGraw Hill, USA-New York
- Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer (2014), "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, s. 251-281.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 22 – 24 Mayıs 2003, ss. 693 – 710, Afyon.
- Punch, Keith (1998), "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan.
- Spector, Paul (1996), "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA", John Wiley&Sons Inc.
- Tunacan, Sevil ve Çetin, Canan (2009), "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", Mersin Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 29, s. 155-172, Mersin.
- Uyguç, Nermin, Arbak, Yasemin, Duygulu, Ethem ve Çıraklar, Nurcan (1998), "İş ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, s. 193-204, İzmir.
- Veenhoven, Ruut (1996), "Developments in Satisfaction Research" Social Indicators Research, Vol. 37.
- Yılmaz, Ercan ve Aslan, Hüseyin (2013), "Öğretmenlerin İş Yerlerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doymuları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, Cilt 3, Sayı 3, s. 59-69.
- Yiğit, Ruhi, Dilmaç, Bülent ve Deniz, engin (2011), "İş ve Yaşam Doymu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, s. 1-18.
- Yüksel, Hasan ve Yüksel, Mesude (2014), "İş Doymu İle İşten Ayrılma Düzeyi arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 7, Sayı 32, s. 559-572.
- Zhao, Xinyuan, Qu, Hailin ve Ghiselli, Richard (2011), "Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers", International Journal of Hospitality Management, Vol. 30, Iss. 1, s.46-54.