



Journal of Tourism and Gastronomy Studies

Journal homepage: www.jotags.org



İşgörenlerde İş ve Yaşam Doyum İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine, Kuşadası Örneği (Job and Life Satisfaction Relationship Among Employees: Study on Accommodation Establishments in Kuşadası)

*Tolga GÜL^a 

^a Alaaddin Keykubat University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Antalya/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim

Tarihi:16.03.2018

Kabul Tarihi:01.06.2018

Anahtar Kelimeler

İş doyum

Yaşam doyum

Çalışma sosyolojisi

Konaklama işletmeleri

Öz

Araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş ve yaşam doyum ilişkisini betimsel olarak belirlenmesidir. Araştırma örneklemini, 2015 turizm sezonu içerisinde Kuşadası ve çevresinde faaliyet gösteren Kültür ve Turizm bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde ankete yanıt vermeyi kabul eden toplam 747, işgörenden meydana gelmektedir. Çalışma için toplanan veriler, işgörenlerin iş yaşam doyumunu elde etmesinde mesleki değişkenler bakımından farklı olup, olmadığı incelenmiştir. Yapılan hesaplamalar ve evreni temsil etmesi için toplam 1200 anket dağıtılmıştır. Ancak mevcut kısıtlayıcılar ve engeller nedeni ile 747 anket geri toplanmıştır. Toplanan anketlerin tamamı evreni temsil etmesi gereken 384 rakamının üzerinde gerçekleştiği için tekrardan anket uygulama çalışması gerçekleştirilmemiştir. Bu kapsamda evreni temsil edeceği düşünülen 747 anket üzerinden veriler ışığında incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde çalışanların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre çalışanlarda gerçekleşen iş doyumunun yaşam doyumuna pozitif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. İş doyumunu alt boyutları çerçevesinde ise sadece iş arkadaşları boyutunun yaşam doyumunu elde etmede etkili olmadığı belirlenmiştir.

Keywords

Job satisfaction

Life satisfaction

Sociology of work

Accommodation establishment

Abstract

The aim of the research is to describe descriptively the relationship between job and life satisfaction of occupants working in accommodation enterprises. A total of 747 respondents agreed to respond to the survey during the 2015 tourism season in the hospitality enterprises of the Ministry of Culture and Tourism operating in and around Kusadası. The collected data for the study examined whether the occupations differed in terms of occupational variables in achieving job satisfaction. According to the results of the research, it has been determined that the individuals have not achieved job and life satisfaction. A total of 1200 questionnaires were distributed to represent the calculations and universe made. However, 747 questionnaires were collected with the current restrictions and obstacles. Since all of the surveys collected were above the figure of 384, which should represent the universe, no repeat surveys were conducted. In this context, 747 questionnaires that are supposed to represent the universe were reached. It has been determined that there is a meaningful relation between the job satisfaction and life satisfaction of the employees. According to the results of the regression analysis, it was found that the job satisfaction realized in the employees was a positive effect on life satisfaction. In the framework of job satisfaction sub-dimensions, it was determined that only colleagues dimension was not effective in achieving life satisfaction.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: tolga.gul@alanya.edu.tr (T. Gül)

GİRİŞ

Turizm, ortak bir amacı gerçekleştirebilmek için bir araya gelen ve birbirine bağlı birçok tamamlayıcı öğeden meydana gelen olgudur (Roney, 2011: 7). Bu bağlamda turizm endüstrisinin özellikleri incelendiğinde hizmet üretiminin gerçekleşmesi, temelde insan emeğine bağlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, turizm işletmelerinde hizmetin üretilmesinde ve sunulmasında emeğin, yani insan kaynağının rolü çok büyük öneme sahiptir (Kozak, Kozak ve Kozak, 2006: 40).

Turizm faaliyetinin, sürekli ikamet edilen yerin dışında, 24 saatten az olmamak şartı ile ikameti gerektiren bir faaliyet olmasından dolayı bireyler, gidilen yerde fizyolojik ve güvenlik ihtiyacının karşılanması için muhakkak bir konaklama birimine ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda konaklama işletmeleri, dünya genelinde sürekli olarak kendini yenileyen ve geliştiren bir özelliğe sahip olmak zorundadır. Ayrıca diğer işletme türleri ile karşılaştırıldığında, yüz yüze iletişimin en yoğun olarak yaşandığı işletme modelidir. Bu yönüyle konaklama sektöründeki faaliyet gösteren işletmeler, turizm eğitimi almış ya da tecrübesine sahip bireylerin dışında, çok sayıda farklı yetenek ve donanıma sahip genç insana iş imkânı sağlayan bir sektördür. Bu bakımdan konaklama işletmelerinin başarısı, tamamen insan gücünün etkililiğine ve verimliliğine bağlıdır.

Hizmet işletmelerinde insana sunulan hizmetin kalitesi, çok büyük öneme sahip olması gibi konaklama işletmeleri açısından da çok büyük önem taşımaktadır. Konaklama işletmelerinde üretilen hizmetin kalitesi, turizm sektörünün emek yoğun özelliğinden dolayı, çalışanların iş ve yaşam doyumlarına bağlıdır. Bu durumdan ötürü, iş ve yaşam doyumunu etkileyen hem iş içi hem de iş dışı sosyolojik faktörler oldukça önemlidir. İşgörenlerin iş içi ve iş dışı ilişkilerinde oluşturdukları sağlıklı ilişkiler, iş ve yaşam doyumlarını direkt olarak etkileyebilmektedir (Aycan, vd., 2007; Chiang, vd., 2010).

Küresel ekonomi ve ulaştırma sistemlerinde yaşanan gelişmeler ile insanlara sağlanan seyahat özgürlüğü ve benzeri etmenlerle, dünya piyasalarında aynı hizmeti üreten işletmeler arasındaki rekabet, çok çetin ve acımasız bir hal almıştır. İşletmeler hem hizmet üretiminin sürdürülebilirliği hem de rekabet avantajı elde etmek için insan kaynaklarına verdikleri önemi artırmışlardır. Bu gelişmeler neticesinde insan kaynağı, işletmelerin başarısı için önemli bir gösterge haline gelirken, insan odaklı yapılan yatırımlar ve çalışmalar hizmet işletmeleri tarafından önemli bir alt yapı çalışması olarak görülmeye başlanmıştır (Kozak, 2009: 5). Ancak işgörenlerde, bireysellik kavramının ön plana çıkması ile işe olan bağlılıklarının giderek zayıfladığı gözlenmektedir. Bu durum örgütlerin işine bağlı çalışanları bünyesinde tutmasını güçleştirmektedir. Tedbir olarak akla ilk gelen ücret faktörü bile çoğu zaman etkisiz kalabilmektedir. Yapılan araştırmalar ve istatistikler sonucunda, işgörenlerinin iş ve iş dışı yaşamından sağladığı faydayı önemseyen örgütler, bünyesinde daha fazla eleman tutabilmektedirler. Bu kapsamda işletmeler kendisini, işine ve işletmesine adanmış işgöreni bünyesinde tutabilmek için çalışma zamanı dışındaki; sosyal ve aile yaşamı da önemsemesi gerekmektedir. Çünkü çalıştığı işletmede önemsenen, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları karşılanan işgören, iş doyumuna ulaşmakta ve bu durum iş dışı yaşamına yani; yaşam doyumuna genellikle olumlu yansımaktadır (Keser, 2003: 185). Ayrıca insan kaynaklarının bilgi, beceri ve kişisel-mesleki yetkinliklerini akılcı şekilde kullanılmasıyla, hizmet üretim kalitesini etkileyecek olan iş ve yaşam doyumunun

sağlanması, işletmelerin ulaşmak istedikleri hedeflere varmasını sağlayacaktır. Bu yönüyle İnsan unsuru, çevresel faktörlerden etkilenmesi yönüyle diğer sektörlerle kıyaslandığında konaklama işletmeleri farklı algılanmaktadır. Çünkü bu durum, konaklama işletmeleri için başarı ve başarısızlığı getiren önemli bir etmendir (Kozak, 2009: 28). Bu bağlamda hizmet işletmelerinde insan unsurunun, gelecekteki müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde geliştirilmesi ve tasarlanması büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede işletmeler, işgörenlerine uyguladıkları özendirme araçlarını geliştirici, eğitici, motive edici ve yapmış oldukları işten doyum alacak şekilde uygulamaları ve geliştirmeleri gerekmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Doyumu

Bireylerin yirmi dört saatinin en az üçte birini iş yerinde harcıyor olması, çalışma hayatının kişinin yaşamında önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Freud bu durumu; “insan ile realite arasındaki en kuvvetli bağın iş olduğu” (Keser, 2005: 2) şeklinde açıklarken, Elton Mayo ve arkadaşları; “insanlar kendilerini sosyal bir bütün olarak görüp, kimliklerini ancak işleriyle kazanabilirler” fikrini ileri sürmüştür. Diderot ise insanoğlunun yaptığı iş ve verdiği emek sayesinde, kendisiyle barışık hale geldiğini vurgulamıştır (Sennett, 2002: 10: 35). Ancak yalnızca çalışarak kaliteli bir yaşam ve iş doyumunu oluşturmanın imkânsız olduğu da bilinmektedir. İş doyumunu, örgütsel davranışı etkilemesi ve insana yönelik yapılan çalışmalarla doğrudan ilişkili olması nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanyazımında önemli bir yere sahiptir.

İş doyumunu kavramını açıklamaya geçmeden önce “iş doyumunu” tamlamasını oluşturan iki kelimenin “İş” ve “Doyum” kavramlarının sözlük anlamlarının belirtilmesi gerekmektedir. “İş” örgütsel manada belirli bir ortam ve belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşen, beraberinde insani ilişkileri geliştirerek belirli bir ücret karşılığında hizmet üretme çabasıdır (TDK, 2015). Doyum, duygusal bir tepki biçimi olarak hoşnut olma, doyma, yetinme, kanma ve kanaattir (TDK, 2015). İş doyumunu kavramı alanyazında birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Ancak alanyazında en çok kullanılan iş doyumunu tanımının Locke (1976) tarafından yapıldığı görülmektedir (Judge ve Klinger, 2007: 394). Locke (1976) iş doyumunu “bireylerin işlerini veya iş deneyimlerini değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan memnun edici veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır (Judge vd., 2001: 26; Judge ve Klinger, 2007: 394). İş doyumunu, işgörenlerin örgütsel amaçlara istekli ve verimli biçimde katkı yapmasıdır. İşinden memnun olan, temel ve önemli ihtiyaçlarının tümü karşılanan bireylerin, iş üzerinde göstermiş oldukları başarı, iş doyumunu düşük işgörenlerin göstermiş olduğu başarıdan önemli ölçüde yüksek olmaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 27). Ayrıca Locke (1976) iş doyumunu, işgörenlerin işle ilgili yaşantısını veya işini değerlendirmesi ile kendisinde oluşan memnuniyeti ifade etmesi olarak da tanımlamıştır. Bu bağlamda işgörenlerin, iş yerinde yüksek iş doyumunu düzeyine sahip olması, bu kişinin genelde işini sevdiği ve iş durumuna yönelik olumlu duygular beslediği sonucunu ortaya koymaktadır (Testa, 1999: 155; Davis, 2004: 496).

Yaşam Doyumu

Yaşam Doyumu “*Life-Satisfaction*” kavramı için yapılan tanımlamalara yer vermeden önce tamlamayı oluşturan yaşam ve doyum kavramlarını bağımsız olarak, kelime anlamlarıyla birlikte açıklamak gerekmektedir. Ancak

alanyazında yapılan çalışmalarda araştırmacılar, yaşam doyumu kavramı üzerine kesin ve ortak bir tanım çerçevesi etrafında fikir birliği sağlayamamaktadırlar. Çünkü kavramın subjektif bir yapıya sahip olması, bireylere yaşamlarından memnun olup olmadıkları sorulduğunda “evet” cevabı verilmesine karşın algılanan doyumun bireyler arasında eşit oranlarda olmadığı bilinmektedir (Tambağ, 2010: 8-9)

Bireylerin, hayata karşı hem objektif hem de subjektif olarak göstermiş oldukları toplumsal tepkileri ve bireysel tutumlarıyla, çalışma zamanı dışındaki duygusal tepkileri, alanyazında “Yaşam Doyumu” olarak açıklanmaktadır. Bu kapsamda yapılan ilk çalışma; Neugarten vd. (1961) tarafından gerçekleştirilmiş ve yine onun tarafından ilk kavramsal Yaşam Doyumu tanımı yapılmıştır (Keser, 2005: 80). Neugarten vd. (1961)’e göre Yaşam Doyumu; bireyin, yaşamdan talebi ile yaşam arzı arasındaki farktan elde edilen sonuç veya çıktılardır. Diener vd. (1985)’e göre yaşam doyumu, öznel iyi-olma, mutluluk, psikolojik iyi-olma ve yaşam kalitesinin iyi olmasıdır (Diener ve Suh, 1997: 200).

Bilişsel kuram üzerine çalışma yapanların tanımına göre yaşam doyumu; bireylerin yaşam koşullarının standartlara uygunluğu (Diener vd., 1985 Akt.: Çeçen 2008: 21) veya yaşantılar içerisindeki arzu ve başarılar arasındaki uyumsuzluk oranlarının karşılaştırılmasıdır (Diener, Oishi ve Lucas, 2003: 64). Duyuşsal kuramcılarının tanımına göre yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarından doyum elde etmelerinde, olumlu yöndeki duygular ile olumsuz yönde olan duyguların baskı oranlarının karşılaştırılmasıdır (Frish, 2006, Akt.: Kıvılcım, 2014: 25).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Konaklama işletmelerinde sunulan hizmet üretim ve tüketiminin, eş zamanlı olarak gerçekleşmesi, işgörenler için çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olmasına neden olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak işgören devir hızının çok yüksek gerçekleşmekte ve kalifiye işgören bulmanın zorlukları gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Sezonluk çalışma, yetersiz ücret ve sosyal güvenlik haklarından yoksunluklar, işgörenler üzerinde iş stresinin çok fazla oluşmasına da neden olmaktadır (Çakır, 2001; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Kaya, 2007; İzgi ve Olcay, 2008). Bu ve benzeri genel nedenler sebebiyle, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş ve yaşam doyum algıları arasında ilişki ve iş doyumunun yaşam doyumuna olan etkisinin araştırılması, hem sektöre hem de akademik alan araştırmalarına katkı sağlaması bakımından çok önemlidir.

Çalışmanın Amacı; Emek yoğun bir özelliğe sahip turizm endüstrisi için işgörenler çok büyük öneme sahiptir. Çünkü üretim ve tüketimin eş zamanlı olarak gerçekleşmesi bakımından çalışanlar ile hizmeti satın alan misafir arasında doğrudan ve sürekli bir iletişim yaşanmaktadır. Bu durumda sunulan hizmetten misafirlerin memnun kalması tamamıyla işgörenin iş içi ve iş dışı zamanında elde etmiş olduğu doyumla ilişkilidir. Dolayısıyla işgörenlerin iş içi ve dışı zamanında, iş ve yaşam doyumuna sahip olması, hizmet sektöründe müşteri memnuniyeti için çok büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş ve yaşam doyumu elde etmesinde, bu değişkenin birbiriyle olan ilişki ve etkisinin ölçülmesidir. Yani işgörenlerin işlerinden elde ettikleri doyum ile yaşam doyumuna aralarındaki ilişki ve birbirlerine olan etkisi üzerine araştırma yapılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacına hizmet etmesi üzere aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır;

H1-a : İş görenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki vardır.

H1-b : İş görenlerin iş doyumunun, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

H1-c : İş doyumunu yönetim algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

H1-d : İş doyumunu yükselme ve güvence algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

H1-e : İş doyumunu ücret algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

H1-f : İş doyum iş arkadaşları algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

H1-g : İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki işin yapısı algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır.

Çalışmanın Örnekleme Uluslararası standartlar çerçevesinde, konaklama işletmelerinde çalışan işgören sayısının belirlenmesinde postüla olarak şu teori yer almaktadır: sezon içerisinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin mükemmel işgören sayısı, oda sayısına bağlı olarak belirlenir. Bu bağlamda uygulanacak formül: **“Tesis Oda Sayısı ile 1,1 işgören katsayısı”** çarpılması ile konaklama işletmelerinin istihdam etmesi gereken psikolojik işgören sayısı belirlenir (Çetiner, 1995: 16). Araştırma kapsamında hesaplanması gereken örneklem sayısı için evren; Kuşadası Oteller Bölgesi, Kültür ve Turizm Bakanlığı’na Bağlı Yıldızlı Otellerin Oda Sayıları toplamı ile 1,1 alanyazında muhtemel işgören sayısını bulmak amacıyla kullanılan formülle, bölgede çalışan tahmini işgören sayısı hesaplanmıştır. Formüle göre, toplam işletme oda sayısı “N” ile muhtemel personel sayısını belirleme katsayısı olan “Z” nin çarpımıyla olması istenen personel sayısı bulunmuştur. Hesaplama sonucunda belirlenen sayı, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

F: Olması Muhtemel İşgören Sayısı

Toplam Oda Sayısı: 10.323

N: Toplam Oda Sayısı

Personel Belirleme Kat Sayısı: 1.1

Z: Belirleyici Katsayı

$$N \times Z = F$$

10.323 x 1.1 = 11.355 işgören, mükemmel işgören sayısı olarak belirlenmiştir.

Kuşadası tatil bölgesi içerisinde yer alan konaklama tesislerinde çalışan işgören sayısının tümüne ulaşmak, zaman, izinler, yönetsel kısıtlayıcılar, maliyet ve benzeri etmenlerden dolayı mümkün değildir. Bu kapsamda çalışmanın evrenini temsil edeceği düşünülen örneklem sayısı hesaplanmıştır. Örneklem belirleme yöntemi olarak basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre, evrendeki tüm analiz birimleri, araştırmaya katılmak için eşit ve bağımsızdır. Bu açıdan, araştırma yürütülürken tüm bireylerin araştırmaya katılım olasılığı eşittir (Altunışık vd., 2010: 137-139).

$\alpha=0,05$ için $=1$

$$z=1,96 \text{ ve } H=\pm 0,1 \text{ değerleri için } n = \frac{1^2 \cdot 1,96^2}{0,1^2} = 384 \text{ olmalıdır.}$$

Anderson (1990: 202)'ın yapmış olduğu postüla çalışmasının sonuçları incelendiğinde, çalışma evrenini "11,355" temsil etmesi planlanan işgören örneklem sayısı minimum 384 kişi olmalıdır. Yapılan hesaplamalar ve evreni temsil etmesi için toplam 1200 anket dağıtılmıştır. Ancak mevcut kısıtlayıcılar ve engeller nedeni ile 747 anket geri toplanmıştır. Toplanan anketlerin tamamı evreni temsil etmesi gereken 384 rakamının üzerinde gerçekleştiği için tekrardan anket uygulama çalışması gerçekleştirilmemiştir. Bu kapsamda evreni temsil edeceği düşünülen 747 anket üzerinden yordama yapılmıştır.

BULGULAR

Güvenilirlik Analizi

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin, iş ve yaşam doyumu ilişkisi ve birbirine olan etkisinin araştırıldığı bu çalışmada veri toplamak üzere kullanılan iş doyumu ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İş Doyum Ölçeği Güvenirlik Analizleri

Araştırmaya Katılanlar	İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ BOYUTLARA GÖRE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ						
	Personel Sayısı N: 747	GENEL	Yönetim	Yükselme ve Güvence	Ücret	İş Arkadaşları	İşin Yapısı
	n	(α)	(α)	(α)	(α)	(α)	(α)
1. OTEL	221	0.816	0.689	0.570	0.765	0.729	0.542
2. OTEL	84	0.841	0.579	0.735	0.731	0.869	0.739
3. OTEL	81	0.887	0.869	0.810	0.795	0.867	0.801
4. OTEL	129	0.786	0.549	0.622	0.792	0.782	0.719
5. OTEL	78	0.820	0.814	0.780	0.700	0.720	0.548
6. OTEL	38	0.868	0.787	0.771	0.794	0.693	0.845
7. OTEL	116	0.907	0.898	0.827	0.826	0.881	0.803
GENEL	747		0,741	0,731	0,772	0,791	0,714
			Cronbach's Alpha: 0.840				

Bu kapsamda araştırmaya katılmayı kabul eden konaklama işletmesinde çalışan işgörenlerin, iş doyum ölçeği güvenilirlik analizi her bir konaklama işletmesi için genel ve boyutlar olmak üzere ayrı ayrı olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha değeri (α)=0.840 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin, iş doyum ölçeği boyutları bazında, güvenilirlik analiz ortalamalarına bakıldığında, "Yönetim" boyutunun genel güvenilirlik düzeyi (α)=0.741 olarak, "Yükselme Ve Güvence" boyutunun genel güvenilirlik düzeyi (α)=0.731 olarak, Ücret boyutunun (α)=0.772 olarak, "İş Arkadaşları" boyutunun (α)=0.791 ve "İşin Yapısı" boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.714 olarak hesaplanmıştır.

Konaklama işletmeleri çalışan işgörenlerin, iş doyum ölçeğine vermiş oldukları yanıtların güvenilirlik düzeyleri işletmeler bazında incelendiğinde, birinci otelde araştırmaya 221 işgörenin katıldığı görülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilerin genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.816 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak Yönetim boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.689, "Yükselme Ve Güvence"

boyutunun (α)=0.570, *Ücret* boyutunun (α)=0.765, *İş Arkadaşları* boyutunun (α)=0.729 ve *İşin Yapısı* boyutuna ilişkin değer (α)= 0.542 olarak hesaplanmıştır.

İkinci otelde araştırmaya katılan 84 işgörenden elde edilen verilerin iş doyum ölçeği genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.841 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak *Yönetim* boyutunun güvenilirlik düzeyine ilişkin değer (α)=0.579, *Yükselme ve Güvence* boyutunun (α)=0.735, *Ücret* boyutunun (α)=0.731, *İş Arkadaşları* boyutunun (α)=0.869, *İşin Yapısı* boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyi (α)=0.739 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü otelde araştırmaya katılan 81 işgörenin, iş doyum ölçeği genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.887 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak *Yönetim* boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.869, *Yükselme Ve Güvence* boyutunun (α)=0.810, *Ücret* boyutunun (α)=0.795, *İş Arkadaşları* boyutunun (α)=0.867 ve *İşin Yapısı* boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.801 olarak hesaplanmıştır.

Dördüncü otelde araştırmaya katılan 129 işgörenin yanıtlarına göre iş doyum ölçeği genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.786 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak "*Yönetim*" boyutunun (α)=0.549, "*Yükselme ve Güvence*" boyutunun (α)=0.622, "*Ücret*" boyutunun (α)=0.792, "*İş Arkadaşları*" boyutunun (α)=0.782 ve "*İşin Yapısı*" boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.719 olarak hesaplanmıştır.

Beşinci otelde araştırmaya katılan 78 işgörenin, iş doyum ölçeğine verdikleri yanıtlarına göre, ölçeğin genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.820 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak, "*Yönetim*" boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.814, "*Yükselme ve Güvence*" boyutunun (α)=0.780, "*Ücret*" boyutunun (α)=0.700, "*İş Arkadaşları*" boyutunun (α)=0.720 ve "*İşin Yapısı*" boyutuna ilişkin güvenilirlik analizi sonucu (α)=0.548 olarak hesaplanmıştır.

Altıncı otelde araştırmaya katılan 38 işgörenden elde edilen iş doyum ölçeği verilerinin genel güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha (α)=0.868 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak "*Yönetim*" boyutunun güvenilirlik düzeyi (α)=0.787, "*Yükselme Ve Güvence*" boyutuna ilişkin değer (α)=0.771, "*Ücret*" boyutuna ilişkin değer (α)=0.794, "*İş Arkadaşları*" boyutuna ilişkin değer (α)=0.693 ve "*İşin Yapısı*" boyutu güvenilirlik düzeyi (α)=0.845 olarak hesaplanmıştır.

Yedinci otelde araştırmaya katılan 116 işgörenden elde edilen iş doyum ölçeği verilerinin genel güvenilirlik düzeyi, Cronbach's Alpha (α)=0.907 olarak hesaplanmıştır. İş doyum ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak "*Yönetim*" boyutunun güvenilirlik düzeyine ilişkin değer (α)=0.898, "*Yükselme Ve Güvence*" boyutunu (α)=0.827, ücret boyutunun (α)=0.826, "*İş Arkadaşları*" boyutunun (α)=0.881, "*İşin Yapısı*" boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyi sonucu (α)=0.803 olarak hesaplanmıştır.

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin, iş ve yaşam doyumunu ilişkisi ve birbirine olan etkisinin değerlendirildiği Yaşam Doyumu ölçeğine ilişkin olarak, 747 işgörenden elde edilen verilerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenirlilik Analizleri

Araştırmaya Katılanlar	Yaşam Doyumu Ölçeği Boyutlara Göre Güvenirlilik Analizleri	
	Personel Sayısı N: 747	GENEL
	n	(α)
1. OTEL	221	0.686
2. OTEL	84	0.815
3. OTEL	81	0.853
4. OTEL	129	0.749
5. OTEL	78	0.678
6. OTEL	38	0.811
7. OTEL	116	0.871
GENEL	747	Cronbach's Alpha: 0.750

Bu kapsamda toplam yedi konaklama işletmesindeki toplam 747 işgörenin yanıt verdiği yaşam doyumu ölçeğine ilişkin verilerin güvenirlilik düzeyi: Cronbach's Alpha değeri (α)=0.750 olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyum ölçeğinin oteller bazında güvenirlilik düzeyi Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde, birinci otele ilişkin güvenirlilik katsayısı değeri (α)=0.686, ikinci otelin (α)=0.815, üçüncü otelin (α)=0.853, dördüncü otelin (α)=0.749, beşinci otelin (α)=0.678, altıncı otelin (α)=0.811 ve yedinci otelin güvenirlilik düzeyi (α)=0.871 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan yaşam doyumu ölçeğinden elde edilen verileri büyüklüğünün araştırma yapmak için uygun olup olmadığını ve ölçeğe faktör analizi uygulama kararının doğruluğunun belirlenmesi amacıyla sırasıyla, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ve Barlett testleri yapılmıştır.

Tablo 3: Yaşam Doyum Ölçeği Geçerlilik Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1378,748
	df	10
	Sig.	0,000

Yaşam doyum ölçeğine ilişkin olarak Tablo 3 verileri ışığında KMO test değeri 0,834 olarak ölçülmüştür. Bu oranın ($p>0,5$) olması, araştırmanın geçerliliği açısından örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's testinde chi-square değeri 1378,748 ve serbestlik derecesi Assimtonic Significancy değeri (sig) 0,000 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değer ($p<0,05$)'da küçük olması, yaşam doyumu ölçeği için faktör analizi uygulanmasının doğru olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Yaşam Doyum Ölçeği Faktör Analizi

İFADELER	Yaşam Doyumu
Hayatım birçok yönlerden idealimdekine yakın.	0,800
Hayat şartlarım mükemmel.	0,812
Hayatımdan memnunum.	0,826
Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,802
Eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,621

Araştırmada kullanılan iş doyum ölçeği için de faktör analizinin yapılması için örneklem büyüklüğünün araştırma yapmak için uygun olup olmadığı ve bu kararının doğruluğunun gerekliliğini belirlemek amacıyla KMO ve Barlett testleri yapılmıştır.

Tablo 5: İşdoyum Ölçeği Verilerinin Geçerlilik Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6313,183
	Df	153
	Sig.	0,000

İşdoyum ölçeğine ilişkin olarak Tablo 5 göre, KMO test değeri 0,884 olarak ölçülmüş ve bu oranın ($p > 0,5$) olması, işdoyum ölçeği için seçilen örneklem büyüklüğün ifadeleri açıklamak için anlamlı bir geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi chi-square değeri 6313,183 ve serbestlik derecesi olan Assimtonic Significancy değeri (sig) 0,000 olarak görülmüştür. Bu bağlamda elde edilen değer ($p < 0,05$)'ten küçük olması, işdoyum ölçeği için faktör analizi yapılma kararının doğru olduğu ortaya koymaktadır.

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre öz değeri 1'den büyük beş boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutların "yönetim", "yükselme ve güvence", "ücret", "iş arkadaşları", ve "işin yapısı" olarak faktör yüklerinin kendi boyutları içerisinde anlamlı bir şekilde dağıldığı görülmüştür. Ancak Faktör analizi sonucuna göre işdoyum ölçeğinin 'ücret' boyutunda yer alan anketin bir ifade ile 'iş arkadaşları' boyutunda yer alan bir ifade boyut dışında kaldığından, değerlendirilmeye alınmamıştır.

Tablo 6: İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi

İŞ DOYUMU	Yönetim	Yükselme Ve Güvence	Ücret	İş Arkadaşları	İşin Yapısı
İşyeri yönetiminin tutumundan memnunum.	0,425				
Amirlerimle düşüncelerimi paylaşabiliyorum.	0,747				
Amirlerimin destek ve yardımından memnunum.	0,672				
Amirlerim çalışanlara karşı adil ve saygılıdır.	0,783				
İşimi yaptığımda takdir edilirim.	0,713				
İşyerinde kişisel gelişim programları ve kursları verilmektedir.		0,793			
Geleceğe ilişkin planlarım açısından iş yerim güvenlidir.		0,586			
İşyerinde, başarı ve becerilerime önem verilir.		0,479			
İşyerinde yükselme olanakları vardır.		0,417			
Aldığım ücret, toplam giderlerim için yeterlidir.			0,827		
Aldığım ücret, işime uygundur.			0,799		
Aldığım ücret, işime göre yüksektir.			0,768		
İş arkadaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.				0,779	
İş arkadaşlarım eğitimli insanlardır.				0,848	
İş arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.				0,796	
İşimle gurur duyuyorum.					0,684
İşim kariyer hedefim için tatmin edicidir.					0,761
Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.					0,695

Kullanılabilir durumdaki 747 işgörenden elde edilen veriler, araştırma hipotezlerinin ispatlanması amacıyla öncelikle aralarında ilişki olup olmadığını belirlenmesi üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra aralarındaki ilişki göz önünde bulundurularak hipotezlerin testlerine yönelik birbirlerine olan etkinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma amacına hizmet etmesi üzere yapılan Korelasyon (ilişki) testinden elde edilen sonuçlar Tablo 7 daha detaylı gösterilmektedir.

Tablo 7: Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumları Arasındaki Korelasyon Analizi

	İŞ DOYUMU	Yönetim	Yükselme Ve Güvence	Ücret	İş Arkadaşları	İşin Yapısı	YAŞAM DOYUMU
İŞ DOYUMU		0,821**	0,822**	0,645**	0,599**	0,742**	0,605**
Yönetim	0,821**		0,578**	0,374**	0,415**	0,458**	0,498**
Yükselme Ve Güvence	0,822**	0,578**		0,454**	0,343**	0,573**	0,500**
Ücret	0,645**	0,374**	0,454**		0,201**	0,396**	0,417**
İş Arkadaşları	0,599**	0,415**	0,343**	0,201**		0,344**	0,295**
İşin Yapısı	0,742**	0,458**	0,573**	0,396**	0,344**		0,480**
YAŞAM DOYUMU	0,605**	0,498**	0,500**	0,417**	0,295**	0,480**	

Tablo 7’de kullanılan değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon testi sonuçları verilmiştir. Buna göre katılımcıların, iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki ($p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan konaklama işletmelerinde çalışan işgörendenlerin, işdoyumları arttıkça yaşam doyumlarının arttığı, Genel olarak karşılaştırılan tüm grupların kendi ve alt boyutlarının birbiri ile olan ilişkisi genellikle pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir.

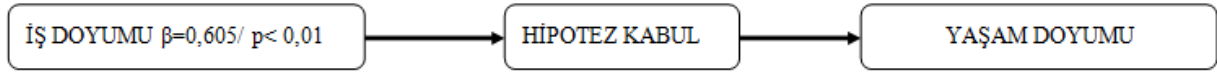
İş Doyumunun, Yaşam Doyumuna olan etkisini gösteren Basit Regresyon Analizinin sonucu Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: İş Doyumunun, Yaşam Doyumuna Etkisi Basit Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	P
Sabit	0,437	0,123	-	3,55	0,000
İş Doyumu	0,771	0,037	0,605	20,75	0,000
R = 0,605	R² = 0,366		Durbin-Watson= 1,776		
F= 430,549	p< 0,01				

N: 747, **($p < 0,01$)

Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonucuna göre ilişkinin ($p < 0,01$) anlamlılık düzeyinde olduğu belirlenmiş ve ilişkinin pozitif yönlü ve yüksek bir değer olduğu ($R:0,605$) tespit edilmiştir. İş doyumunun, yaşam doyumuna etkisine ilişkin toplam varyans yükü ($R^2:0,366$) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş doyumunun, yaşam doyumuna olan etkisi toplam varyansın yaklaşık %36,6’sını açıkladığı tespit edilmiştir.



Şekil 1: İş Doyumunun, Yaşam Doyumuna Etkisinin

Basit Regresyon Analiz Sonuçları

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının, Yaşam Doyumuna etkisini gösteren çoklu regresyon analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

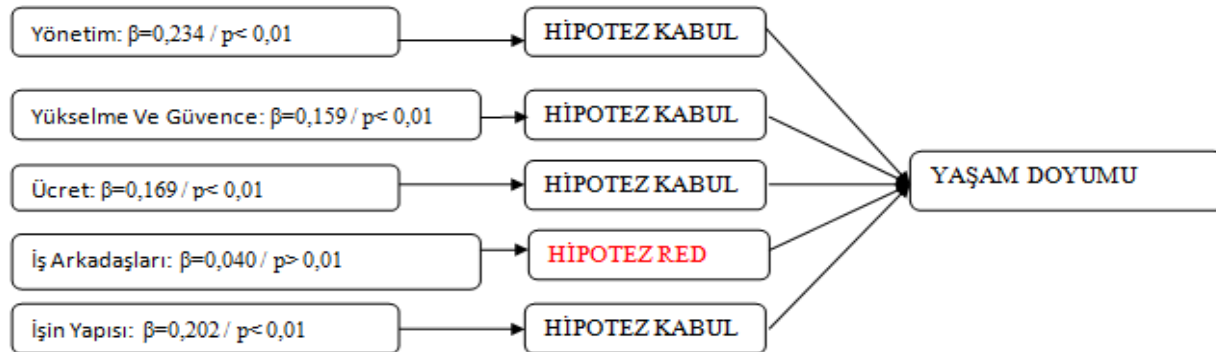
Tablo 9: İş Doyumu Alt Boyutlarının, Yaşam Doyumuna Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	P
Sabit	0,549	0,129		4,27	0,000
Yönetim	0,227	0,037	0,234	6,19	0,000
Yükselme ve Güvence	0,153	0,039	0,159	3,92	0,000
Ücret	0,151	0,030	0,169	5,068	0,000
İş Arkadaşları	0,039	0,032	0,040	1,234	0,218
İşin Yapısı	0,180	0,033	0,202	5,448	0,000
R = 0,612	R² = 0,375		Durbin-Watson= 1,753		
F= 88,772	p<0,01				

N: 747, **(<math>p<0,01</math>)

Elde edilen sonuçlara göre, İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının, yaşam doyumu arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonucuna göre anlamlı ($p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. İş görenlerde, iş doyumu alt boyutları ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve yüksek bir değerde ($R:0,612$) bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin test sonuçları incelendiğinde, iş doyumu alt boyutlarının, yaşam doyumunu etkileyen anlamlı bir etken olduğu ($p<0,01$) belirlenmiştir. İş doyumu ölçeği alt boyutları ile yaşam doyumuna etkisine ilişkin toplam varyans yükü ($R^2:0,375$) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda iş doyumunun alt boyutlarının, yaşam doyumuna olan etkisi toplam varyansın yaklaşık %37,5’ini açıkladığı tespit edilmiştir.



Şekil 2: İş Doyumunun, Yaşam Doyumu Üzerine Olan Etkisinin

Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Standardize edilmiş regresyon katsayısı “ β ” göre, yordayıcı değişkenlerin önem sırası; İş Doyumu: $\beta=0,605$, Yönetim: $\beta=0,234$, İşin Yapısı: $\beta=0,202$, Ücret: $\beta=0,169$, ve Yükselme ve Güvence: $\beta=0,159$ ’dir. Bu kapsamda araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan; **“H1-b İş görenlerin iş doyumunun, yaşam doyum algısına etkisi vardır”**, **“H1-c: İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki yönetim algısının, yaşam doyum algısına pozitif etkisi vardır”**, **“H1-d: İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki yükselme ve güvence boyutundaki algısının, yaşam doyum algısına pozitif etkisi vardır”**, **“H1-e: İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki ücret algısının, yaşam doyum algısına pozitif etkisi vardır”** ve **“H1-g: İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki işin yapısı algısının, yaşam doyum algısına pozitif etkisi vardır”** hipotezleri kabul edilmiştir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece İş Arkadaşları: $\beta=0,040$ değişkeninin yaşam doyumunu üzerinde ($p>0,01$) herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu çerçevede **“H1-f: İş görenlerin iş doyum ölçeğindeki iş arkadaşları algısının, yaşam doyum algısına pozitif etkisi vardır.”** hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİ

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki analizi incelendiğinde, ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu hesaplanmıştır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin açıklanmasında korelasyon değerinin %60,5’lik bir orana sahip olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki bağlamında bağımsız değişken olan iş doyumunun, bağımlı değişken yaşam doyumuna %36,6 oranında etki ettiği söylenebilir. Bu kapsamda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam doyumunu elde etmesinde iş doyumunun anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Böylece **“H1-a: İş görenlerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki vardır”** hipotezimiz kabul edilmiştir. İş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi üzerine benzer sonuçların elde edildiği çalışmalara bakıldığında, Tütüncü ve Çiçek (2000)’in İzmir’de faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine yapmış olduğu çalışmada, iş doyumunun yaşam doyumunu elde etmede önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Akgündüz (2013)’ün beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, işgörenlerin yaşam doyumunu elde etmesi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aydın (2010)’ın “Eğitim Kurumu Çalışanlarında İş Doyumu” adlı çalışmasında, ücret ve terfi konuları iş doyumunu yaratan sebepler arasında görülmüştür. Günlü, Aksaraylı ve Perçin (2010) yılında Türkiye’de faaliyet gösteren konaklama işletmesi yöneticileri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, iş doyumunu belirlemeye yönelik olarak, iş doyumunu ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Keser (2005)’in Bursa’da otomotiv sektöründe çalışan işgörenler üzerine yapmış olduğu iş ve yaşam doyum araştırmasında, toplam 562 mavi ve beyaz yakalı işgören ile yapılan çalışmada, iş ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Tüm bu çalışmaların aksine Zhao ve arkadaşları (2011)’nin Çin’de 26 konaklama işletmesinde çalışan toplam 121 işgören ile yaptıkları görüşmede, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak ilişkinin yönünün negatif yönlü olduğu bulunmuştur. Yani yaşam doyumunu elde etmede iş doyumunun etkisiz bir olgu olduğu belirlenmiştir.

Araştırma için yapılan regresyon analizi sonucuna göre Tablo 8 ve 9'a göre, yaşam doyumunun elde edilmesinde iş doyumunu meydana getiren örgütsel faktörlerden yönetim algısının yaşam doyumunu üzerinde %23,4'lük oran ile en belirgin etken faktör olduğu belirlenmiştir. Konaklama işletmelerindeki işgörenlerde, yaşam doyumunun elde edilmesinde iş doyumunu alt faktörlerinden iş arkadaşları boyutunun en az etkiye sahip faktör olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda özet olarak araştırma hipotezleri olan; “H1-b İş görenlerin iş doyumunun, yaşam doyum algısına etkisi vardır”, “H1-c İş doyumunu yönetim algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır”, “H1-d İş doyumunu yükselme ve güvence algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır” H1-e İş doyumunu ücret algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır”, “H1-g İş görenlerin iş doyum ölçөгindeki işin yapısı algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak iş doyumunu ölçөгünün iş arkadaşları boyutu için hazırlanan “H1-f İş doyum iş arkadaşları algısının, yaşam doyum algısına etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen sonuca göre alan yazında benzer sonuçlara ulaşan araştırmacılar; Aydın (2010)'ın “Kurum Çalışanlarında İş Doyumu” adını taşıyan ve orta öğretim kurumlarında çalışan toplam 143 öğretmenle görüştüğü araştırmasında, bireylerin iş ve yaşam doyumunu elde etmesinde yönetim tarzları ve yöneticilerin tutumlarının önemli bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Davras ve Gülmez (2013) yapmış olduğu çalışmada ise yaşam doyumunun elde edilmesinde iş doyum faktörlerinden yönetim tarzının en temel faktör olduğunu belirlemişlerdir. Kaya (2007)'nin konaklama işletmelerinde, iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek üzere yapmış olduğu araştırmasında, yöneticilerin üslup ve iletişim yaklaşımlarını bireylerin yaşam doyum elde etmesinde en başat faktör olduğu görülmüştür.

Hazırlanan bu çalışma neticesinde, genel olarak iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, değişkenler arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcut olduğu tespit edilmiştir. işgörenlerin yaşam doyumunu elde etmesinde iş doyum faktörlerinden yalnızca iş arkadaşları boyutunun diğer boyutları olan; yönetim, ücret, işin yapısı ve yükselme ve güvence kadar etkin bir algıya sahip olmadığı görülmüştür. Ancak genel manada elde edilen korelasyon ve regresyon analiz sonuçlarına göre iş doyumunun yaşam doyumuna etkisinde çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler boyutunun dışında, ücret, yönetim, yükselme ve güvence ve son olarak işin yapısı oldukça etkili olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Bu kapsamda işgörenlerin zamanlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmeleri ve işlerinden örgütsel faktörler bağlamında doyum elde etmeleri, bu duruma bağlı olarak işlerinden memnun olmaları bir anlamda yaşam doyumlarına olumlu katkılar sağlayabilir. Bu durum, iş doyumunu yüksek olan bir personel gücüne sahip olmanın mikro açıdan sektör ekonomisine, makro açıdan devlet ekonomisine olumlu katkılar sağlayacağı fikrini destekleyebilir.

İşgörenlerin yaşam doyumunu elde etmesinde, iş doyumunu alt faktörlerinden olan yönetim faktörünün diğer iş doyum faktörlerine göre daha fazla etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda, iş görenlerin çalışma yaşamlarına bağlı yaşam doyumunu elde etmeleri ve daha huzurlu ve mutlu bireyler olmaları için işletme yönetimlerinin, insan odaklı yönetim anlayışını benimsemelerinin daha faydalı olacağı ifade edilebilir.

İşgörenlerin kendilerini sürekli geliştirmeleri her ne kadar kendi sorumlulukları ise de işletmeler, işgörenlerin kişisel gelişimine katkı sağlayabilmelidir. Özellikle konaklama işletmelerinde, bu husus hizmet standardının oluşturulması bakımından çok büyük önem arz etmektedir. Konaklama işletmesi yöneticileri tarafından, işgörenlerin motivasyonları ve mesleki gelişimleri ile ilgili olarak hem işletmelerde hem de işletme dışında, hizmet içi eğitim kurslarının yanında çeşitli seminer, konferans vb. etkinlikler düzenlenebilir.

İşletme yöneticilerinin sergiledikleri yönetim biçimi ile işgörenlerin, iş ve yaşam doyum düzeyleri arasında yüksek bir ilişkinin olmasından dolayı işletme yönetici ve amirlerinin, yönetim becerilerini ve liderlik tarzlarını geliştirici programlar düzenlenebilir.

İşgörenlerin, iş ve yaşam doyumlarının artırılması için, bir rekreasyon işletmesi olan konaklama işletmelerinin eğlence hizmetleri departmanlarında, işletme çalışanlarına yönelik eğitim, çeşitli aktivite ve faaliyetlerin düzenlenmesi olumlu katkılar sağlayabilir. Hatta bu tür organizasyonları düzenleyecek uzman rekreasyonistlerin istihdam edilmesi, yeni bir iş kolunun doğmasını da sağlayabilir. Ancak bu tip imkânların olmaması durumunda insan kaynakları departmanı çalışanlarının, bu alanda eğitilmesi, bilgilendirilmesi ve bu duruma özen göstermeleri faydalı olabilir. Amerika’da “olumlu endüstri psikolojisi” alanında eğitim verilen lisansüstü programlar, bu anlamda atılan ilk adımlar olmuştur. Yapılan uygulamalarda bu işleri organize edenlere “*Mutluluk Yöneticisi*” (*Chief Happiness Officer*) unvanı kullanılmıştır. Bu çalışmaların amacı endüstri psikolojisini örgüt odaklı yaklaşımdan, birey odaklı hale dönüştürmek olmuştur. Ancak mutluluk yöneticilerinin işgören mutluluğunu, iş doyumunu olarak algılamaları, projenin işgören merkezli olmaktan öte işveren merkezli olmasına dönüşmüştür. Bu kapsamda iş ve yaşam doyumunu elde edilmesinde özellikle etkin bir çalışma yaşamına sahip konaklama işletmesi çalışanları için, olumlu psikoloji kuracak yaşam koçluğu ve mutluluk yöneticisi gibi uygulamalar daha bilimsel hale getirilerek işgören merkezli uygulamalara başlanabilir.

İşletmelerin özellikle yönetim kademesi, işgörenleri yalnızca örgütsel vatandaşlar olarak değil iş dışındaki yaşamıyla da, bir bütün olarak değerlendirmelidir. Örgütsel iletişimin, bireylerin yaşam doyumunu belirlemedeki güçlü etkisi, örgüt yaşamına ilişkin deneyimlerin ve doyum etkilerinin yalnızca örgütle sınırlı olmadığına işaret etmektedir. İş yaşamı ve iş dışındaki yaşamının birbiri ile tam bir ilişki içinde olması yöneticilerin, işgörenlerin iş dışı yaşamına ve ihtiyaçlarına duyarlı olmasıyla sağlanabilir.

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin, iş ve yaşam doyumlarının çalışma sosyoloji bağlamında değerlendirildiği bu çalışmada, istatistiksel olarak anlamlı çıkmayan durumlar ve ilişkilerin, farklı araştırmacılar tarafından yeniden ele alınarak irdelenmesi alanyazın için faydalı olabilir. Bu çerçevede elde edilecek yeni sonuçlar, bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılarak daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına temel oluşturabilir. Öncelikli olarak araştırmacılar, bu araştırmayı yüksek ve düşük sezon içerisinde ayrı ayrı uygulatarak farklı sonuçlar elde edebilirler. İşgören performansını ölçen daha farklı ölçekler kullanılabilir. Bunun yanında kişisel beyana dayalı performans verileri ile yönetici beyanına dayanan işgören performansı verileri bir arada toplanarak karşılaştırma yapılabilir.

Araştırma kapsamında çalışma evrenin belirlenmesi için, Çetiner (1995)'in 1995 yılında hazırlamış olduğu çalışmasından alıntılanan "konaklama işletmeleri için muhtemel personel sayısı belirleme katsayısı" kullanılmıştır. Çetiner'in çalışmasının dışında, "muhtemel personel sayısını belirleme katsayısı"nın hesaplanması üzere Oral ve Kurgun (1997) ve Ağaoğlu (1992)'nin çalışmalarında belirlemiş oldukları katsayılar bulunmaktadır. Üç çalışmada da belirlenen katsayılar kapsamında, katsayı oranları 0,80-1,32 arasında değişiklik göstermektedir. Ancak bu çalışmaların 20'nci yüzyılın son çeyreğinde yapılmış olması ve 21'inci yüzyıl içerisinde yaşanan değişimler, sosyolojik değişimlere de sebep olmuştur. Bu kapsamda Türkiye ölçeğinde bu oranların sayfiye ve şehir otelleri bağlamında yeniden ele alınarak çağını temsil eden konaklama işletmesi muhtemel personel belirleme oranlarının ortaya konulması ileri çalışmaların çağdaş olması açısından önemlidir.

Çalışma içerisinde hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun elde edilmesinde bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan sonuçlar bulunmuştur. Bu sonuçların nedensel açıdan araştırılması, alanyazın için önem arz edebilir. Bu kapsamda yapılacak bir araştırma gelecekte yapılacak çalışmalara ve araştırmacılara yol gösterici olabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O.K. (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması, Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Yayını, 457, 114
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 180-204
- Altunışık, R., Coskun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Sakarya Yayıncılık.
- Anderson, G. (1990). Fundamentals of Educational Research, London: The Farmer Press
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. 1. Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, D. (2010). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chiang, F.F.T., Birtch, T.A. and Kwan, H.K. (2010). The Moderating Roles of Job Control And Work Life Balance Practices On Employee Stres in The Hotel And Catering Industry, International Journal of Hospitality Management, 29, 25-32.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çeçen, A.R. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordamada Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu, Aile Bütünlük Duygusu Ve Benlik saygısı, Journal of Theory and Practice in Education, 4(1), 19-30.
- Çetiner, E. (1995). Konaklama İşletmelerinde Yönetim Muhasebesi, Ankara: Tutibay Yayınları.

- Davis, G. (2004). Job Satisfaction Survey Among Employees In Small Business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(4), 495-503.
- Davras, Ö. ve Gülmez, M. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya Bölgelerinde Bir Çalışma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 167-184.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring Quality of Life: Economic, Social And Subjective Indicator. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R.E. (2003). Personality, Culture and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annually Review Psychology*, 54, 403-25.
- Frish, M.B. (2006). *Quality of Life Therapy: Applying A Life Satisfaction Approach To Positive Psychology and Cognitive Therapy*, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Günlü, E. Aksaraylı, M. ve Perçin, N.S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.
- İzgi, B.B. ve Olcay, A. (2008) Çalışma Koşullarının Önemi, Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 43-62.
- Judge, T.A. and Klinger, R. (2007). Job Satisfaction: Subjective Well-Being At Work. M. Eid and R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*, 393-413. New York: Guilford Publications.
- Judge, T.A., Parker, S.K., Colbert, A.E., Heller, D. and Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A Cross-Cultural Review. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, and C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* 25-52. London.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 355-372.
- Keser, A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları,65
- Keser, A. (2005). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-96.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı Ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kozak, M. A. (2009). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Kozak, N., Kozak, M. A., ve Kozak, M. (2006). *Genel Turizm İlkeler Kavramlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.

- Neugarten, B.L., Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. ve Tobin, S.S. (1961). The Measurement of the Life Satisfaction, *Journal of Gerontology*, 16,134-143.
- Oral, S. ve Kurgun, O.A. (1997). *Otel İşletmeciliği ve Otel İşletmelerinde Verimlilik Analizleri*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi, İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Roney, S. A. (2011). *Turizm Bir Sistemin Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sennett R. (2002). *Karakter Aşınması, Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tambağ, H. (2010) *Huzurevindeki Yaşlılara Sağlıklı Yaşam Biçimi Ve Yaşam Doyumu Geliştirmeye Yönelik Verilen Psikoeğitimin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Tengilimoğlu, D. (2005). *Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, *Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1
- Testa, M.R. (1999). Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction And Service Efforts: An emprical investigation, *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3), 154-161
- Türk Dil Kurumu, (2015). *Doyum Kavramı Nedir?* Erişim Tarihi: 11.12.2015, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56bf6a599b93e5.20807524, TDK.
- Türk Dil Kurumu, (2015). *İş Kavramı Nedir?*, Erişim Tarihi: 11.12.2015, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56bf6a4f4f0bf2.33092647, TDK.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*,11(2), 124-128.
- Zhao, X., Qu, H. and Ghiselli, R., (2011). Examining The Relationship of Work–Family Conflict To Job And Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54

Job and Life Satisfaction Relationship Among Employees: Study on Accommodation Establishments in Kuşadası

Tolga GÜL

Alaaddin Keykubat University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management

Extensive Summary

The competition between businesses that produce the same services in the world markets has become very tough and cruel, with developments in global economy and transportation systems, freedom of travel provided to people and so on. Businesses have increased the importance they place on human resources in order to achieve both sustainability and competitive advantage in service production. As a result of these developments, human resources have become an important indicator for the success of the enterprises, but they have started to be seen as an important infrastructure work by the investments made by human-focused and the service enterprises (Kozak, 2009: 5). However, in the occupations, it is observed that the concept of individuality comes to the forefront and the commitment to work is weakening gradually. This situation makes it difficult for organizations to keep their employees in the business. As a precaution, even the wage factor that comes to mind is often ineffective. As a result of the researches and statistics done, organizations that care about the benefits of work and business life can hold more employees. In this context, the enterprises themselves are outside the working time in order to keep the occupation committed to business and operation; social and family life. Because the occupation, which meets the physiological and psychological needs, which is considered important in the operation of the work, reaches to the job satisfaction and this situation occurs in the non-work life; it is generally positive for life satisfaction (Keser, 2003: 185).

In addition, by using knowledge, skills and personal-professional competence of human resources in a rational way, ensuring business and life satisfaction that will affect the quality of service production will enable businesses to reach the goals they want to achieve. In this respect, the housing factor is perceived differently compared to other sectors in terms of being influenced by human factors and environmental factors. This is an important factor that brings success and failure to the accommodation enterprises (Kozak, 2009: 28). In this context, it is very important to develop and design the human element in service enterprises so as to meet future customer needs. In this framework, businesses need to develop and train the incentives they apply to their workplaces, to train and motivate them, and to implement and improve them in a manner that satisfies them. The fact that individuals spend at least one-third of their twenty-four hours at work indicates that their working life has a significant place in someone's life. Freud states that; Elton Mayo and colleagues explain that "the strongest link between man and reality is work" (Keser, 2005: 2). "People can see themselves as a social whole, their identities can only win by business". Diderot emphasized that mankind has become reconciled to himself by the work and the labor that he has done (Sennett, 2002: 10: 35). However, it is also known that it is impossible to create a quality life and job satisfaction by working alone. Job satisfaction has an important place in the field of industrial and organizational

psychology because it is directly related to the work done for human being and affecting organizational behavior. In this context, job satisfaction is the willingness and willingness to contribute to organizational goals. Individuals who are satisfied with their work and whose basic and important needs are met are significantly higher than those who have demonstrated success on the job and low job satisfaction with job satisfaction (Tengilimoğlu, 2005: 27). Life satisfaction is; are expressed as emotional reactions outside the working time, with the social reactions and individual attitudes of the individuals shown both objectively and subjectively against the vital.

The main purpose of the study is to measure the relationship and the effect of this variable on the work and life satisfaction of occupants working in accommodation enterprises. In other words, it is aimed to conduct research on the relationship between satisfaction and life satisfaction and the effect on each other. Within this scope, the following hypotheses were sought to serve the purpose of the research;

H1-a: There is a relationship between job satisfaction and life satisfaction.

H1-b: There are effects of job satisfaction, job satisfaction, life satisfaction.

H1-c: There is an effect on the perception of management, perception of life satisfaction of those who see the work.

H1-d: The perception of the ascension and assurance of business people has an effect on life satisfaction.

H1-e: The wage perception of the worker has an effect on life satisfaction.

H1-f: Occupations have an impact on the life satisfaction of colleagues' perception.

H1-g: The perception of work structure has an effect on perception of life satisfaction.

The sample of the study is the study universe "11,355". the number of occupational samples planned to be represented should be a minimum of 384 persons. A total of 1200 questionnaires were distributed to represent the calculations and universe made. However, 747 questionnaires were collected with the current restrictions and obstacles.

A total of two scales were included in the study; job satisfaction and life satisfaction ". With regard to the reliability of these two scales, the reliability analysis of the job satisfaction scale of the occupants was calculated separately for each accommodation operation as general and dimensions. According to the obtained results, the general reliability coefficient of the scale was calculated as Cronbach's Alpha value (α) = 0.840. The reliability level of the data on the life satisfaction scale responded by a total of 747 occupations in a total of seven hospitality operations: Cronbach's Alpha value (α) = 0.750

Correlation test was performed between variables and results were given. According to this, it is seen that participants had a significant relationship ($p < 0.01$) between job satisfaction and life satisfaction. In addition, the relationship between these two variables is positive. In other words, it was determined that occupations in hospitality enterprises that participated in the survey increased life satisfaction as the number of jobs increased. The relationship between the self and sub dimensions of all groups compared generally was found to be positive and meaningful.

When the analysis of the relationship between job satisfaction and life satisfaction is examined in occupations in hospitality enterprises, it is calculated that the relationship is positive and meaningful. The correlation between job satisfaction and life satisfaction was found to be 60.5%. In the context of this relationship, it can be said that job satisfaction, which is an independent variable, has a 36.6% effect on dependent variable life satisfaction. In this context, it has been seen that job satisfaction has a meaningful effect on the satisfaction of the occupants.