

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ: İZMİT'DE ÇALIŞAN ECZANE TEKNİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bora YENİHAN*

ÖZET

Bu çalışmada, Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Yapılan literatür taraması ve anket tekniği ile elde edilen verilerin SPSS 22 programı ile yorumlanması sonucunda, Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olmadığı, ancak demografik özelliklerini hem iş tatmini algıları hem de yaşam tatmini algıları üzerinde farklı etkileri olduğu görülmüştür. Çalışmanın son bölümünde elde edilen verilerin yorumlanmasıyla ortaya çıkan sonuçlar incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Demografik Özellikler*

* Arş. Gör. Dr.Kırklareli Üniversitesi, IIBF bora.yenihan@klu.edu.tr.

**THE EFFECTS OF DEMOGRAPHIC FEATURES ON
JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: A
STUDY ON PHARMACY TECHNICIANS WORKING
IN İZMİT**

ABSTRACT

In this study, the aim is to observe the effects of the demographic features of pharmacy technicians who work in pharmacies in Izmit, Kocaeli on their job satisfaction level life satisfaction levels. As a result of processing the data gathered via literature search and survey techniques in SPSS 22 program, it has been found that there is no relation between the job satisfaction perceptions and life satisfaction perceptions of the pharmacy technicians who work in pharmacies in Izmit, Kocaeli, but it has been seen that demographic features have different effects on both job satisfaction perceptions and life satisfaction perceptions. In the conclusion part of the study, the results coming out via having the gathered data processed has been tried to be examined.

Key Worlds: *Job Satisfaction, Life Satisfaction, Demographic Features*

GİRİŞ

Çalışma yaşamı içerisinde çalışanların karşı karşıya kaldıkları problemler ve bu problemlerin hem iş hem de tüm hayatlarına olan yansımaları uzun yıllardır araştırmacıların üzerinde durduğu konuların başında gelmektedir. Özellikle iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları hem birbirlerini etkileme özellikleri hem de çalışanların bütün yaşamlarını kapsamaları sebebiyle ilgi odağıdır. İş hayatında yaşanan olumsuz durumlar çalışanların işlerinden duydukları hoşlanma ve memnuniyet duygularını etkiledikleri gibi yaşamlarının geri kalanına da olumsuz biçimde yansıyabilmektedir. Yine benzer şekilde çalışanların hayatlarının her hangi bir bölümünde karşı karşıya kaldıkları olumlu veya olumsuz durumlarda iş yaşamlarına yansımaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, iş tatmini kavramı ve yaşam tatmini kavramı birbirini olumlu veya olumsuz etkileme gücüne sahiptir. Bu konuda literatürdeki farklı yaklaşımlar hangi kavramın bir diğerini etkilediği ve etkileme gücünü ortaya koymaya çalışmakta, ayrıca bu kavramlardan bağımsız olarak demografik özelliklerinde bu kavramlar ve bu kavramların oluşturduğu algılar üzerindeki etkilerini inceleme çabası içindedirler.

Bu çalışmada da Kocaeli ili İzmit ilçesinde faaliyet gösteren eczanelerde çalışan eczane teknisyenlerinin sahip oldukları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri arasındaki ilişki incelenecektir. Daha sonra ise bu kavramların katılımcıların demografik özelliklerinden hangi düzeyde etkilendikleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. İş Tatmini

Örgütsel araştırmalar incelendiğinde “iş tatmini” kavramının kendisine geniş bir şekilde yer bulduğu görülmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri “iş” kavramının kişilerin hem karakteristik özelliklerini ortaya çıkaran bir algı olması hem de toplumun geneli için bir ihtiyaç olmasıdır (Aşan ve Erenler, 2008: 204, Lukowski, 2004: 45).

Berry (1997:126) yaptığı çalışmada iş tatminini “*çalışanların iş yerlerine ve iş yerlerinden kaynaklı gelişen durumlara karşı bir reaksiyonudur*” biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanımın yanında yapılan

çalışmalar incelendiğinde, Wagner ve Hollenbeck (2010: 138-140) iş tatminini “*çalışanların bilinçsizce ya da bilinçli bir şekilde ulaşmayı denedikleri değerlerin bir fonksiyonu*” olarak tanımlarken, Vieira (2005: 39) “*çalışanın yaptığı işten duyduğu hoşnutluktur*” şeklinde tanımlamıştır. Benzer bir tanımla Koustelios’da (2001: 355) iş tatminini “*kişilerin yapmakta oldukları işten duydukları mutluluk*” şeklinde tanımlamıştır. Rowan (2008: 21) iş tatmini için “*iş ve iş ilişkileri sonucunda ortaya çıkan bir duygudur*” tanımını yaparken, Spector (1996: 7-8) ise iş tatminini “*en basit biçimde, işgörenlerin yaptıkları işten hoşnut ve mutlu olmalarıdır*” biçimde tanımlamaktadır. Stride, Wall ve Catley (2007: 13) ise “*iş tatmini iç ve dış faktörlerden ayrı ayrı etkilenen duygusal bir durumdur*” biçiminde bir tanım yapmıştır.

İş tatmini, çalışanların işlerinden ve dolayısıyla yaşamlarından keyif almalarını ve mutlu olmalarını sağlamaktadır. Çalışanların, işleri ile beklentilerinin karşılanması iş tatmin düzeylerini arttırmaktadır (Keser, 2006: 105-106). Bu durumun tersi olarak ortaya çıkan iş tatminsizliği ise, çalışanların yapmakta oldukları işe karşı bir hoşlanma veya tatmin duygusu elde edememesi şeklinde kendisini göstermektedir. İş tatminsizliği ise beraberinde; devamsızlık, işten ayrılma, düşük kurumsal bağlılık, yüksek stres, zihinsel ve bedensel sağlık sorunlarını gibi olumsuz durumları getirmektedir (Gerekan ve Pehlivan, 2010: 32).

İş tatmini boyutlarına indirgenerek incelendiğinde içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak ele alınmaktadır. İçsel tatmin genellikle iş ile ilgili durumları içerirken, dışsal tatmin işten ziyade iş yeri ve bünyesinde çalışılan kuruma yönelik durumları içermektedir. İçsel tatminin unsurları; sosyal statü, devamlılık, işin çeşitliliği, alınan sorumluluklar gibi işin kendisinden kaynaklıyken, dışsal tatmin unsurları; çalışılan işin koşulları, iş yeri politikaları, iş ile ilgili alınan övgüler gibi işyerinden kaynaklı durumları ifade etmektedir (Chiu ve Chen, 2005: 528-529).

İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler literatürde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir (Kuzulugil, 2012: 131). Bireysel faktörler; medeni durum, cinsiyet, kişilik, yaş, eğiti seviyesi, çalışma süresi vb. şekilde sıralanırken,

örgütsel faktörler; terfi, fiziki şartlar, ücret, iletişim, kararlara katılma, mesleki seviye vb. şeklindedir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 139-140).

2. Yaşam Tatmini

Kesin bir tanımı bulunmamakla birlikte yaşam tatmini, insanların kendi yaşamlarının kalitesini olumlu biçimde değerlendirmesidir. Yaşam doyumu için insanların yaşamlarından beklentileri ile elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durum demek mümkündür (Veenhoven, 1996: 14, Çevik ve Korkmaz, 2014: 130).

Yaşam tatmini duygusal temelli bir kavramdır. İnsanların yaşamındaki mutluluğu yansıtan yaşam tatmini, kişinin kendi yaşamını değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Piccolo vd., 2005: 967-968). Ancak kişilerin yaşadığı olumsuz durumlar ve bunların sonucunda ortaya çıkan olumsuz hisler yaşam tatminini azaltma eğilimindedirler (Zhao vd., 2011: 49-51).

Literatür incelendiğinde yaşam tatminine yönelik farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni yaşam tatmininin her insan tarafından farklı şekilde algılanmasıdır. Bu farklı algılanma beraberinde yaşam tatmini etkileyen çeşitli unsurları getirmektedir. Bu unsurlar (Keser, 2005: 80):

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

Yaşam tatmini de iş tatminin de olduğu gibi duygusal bir algıdır. İş yaşamı, insanın tüm yaşamının en önemli bölümlerinden birisidir ve iş tatmini ile yaşam tatminini birbirinden ayırmak kolay değildir. Yapılan çalışmalar da bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

3. Literatürün İncelemesi

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ve birbirlerini etkileme güçlerinin ölçülmesine yönelik olarak yapılmış çok çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik üç farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar şu şekildedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 132):

1. Saçılma Etkisi: İş tatmininin, yaşam tatminini arttırdığı yönündeki yaklaşım.
2. Giderme Etkisi: İş tatmininin, yaşam tatminini azalttığı yönündeki yaklaşım.
3. Bölünme Etkisi: İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olmadığı yönündeki yaklaşım.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalar birbirinden farklı yaklaşımları ortaya koyarak, bu iki kavramın birbirini etkileme biçiminin olumlu veya olumsuz olması konusunda farklı sonuçları ortaya çıkarmıştır. Bu durumdan dolayı Judge ve Watanabe (1994), Near ve arkadaşları (1987), London ve arkadaşları (1977) ve Tait ve arkadaşları (1989) gibi bazı araştırmacılar iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyen temel de kişisel faktörler olduğunu belirtmişlerdir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 133).

Bu konuda yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde, Iris ve Barret (1972), Orpen (1978), London ve arkadaşları (1977), Chacko (1983) ve Chisholm (1978) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmalarda iş tatmininin yaşam tatminini etkilediği belirlenmiştir. Blood ve Hulin (1967) ve Hulin (1969) tarafından yapılan çalışmalar ise tam tersi yönde sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmalara göre yaşam tatmininin iş tatminini etkileme gücü daha yüksektir (Uyguç vd., 1998: 193-194).

Aşan ve Erenler (2008: 211-212) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Aşan ve Erenler yaptıkları çalışmada iş tatmininin ve yaşam tatmininin karşılıklı olarak birbirlerini etkileme

gücüne sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca aşan ve Erenler'in çalışmasında elde edilen bir diğer sonuç ise cinsiyet farklılıkları ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmayışıdır. Keser (2005: 90-91) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Keser'in yaptığı çalışmaya göre iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması yaşam tatminlerini de olumlu yönde etkileme gücüne sahiptir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005: 123-124) tarafından yapılan araştırmada da yine yaşam tatmini ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Avşaroğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmanın sonuçları iş tatmini ve yaşam tatmininin birbirlerini etkileme gücüne sahip olduklarını göstermektedir.

4. Yöntem ve Bulgular

Çalışma yapılırken öncelikle literatür incelenerek, çalışmanın konusunu oluşturan iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları açıklanmaya çalışılmış, iş tatmini ve yaşam tatminine yönelik daha önceki çalışmalar incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın kapsamının ve evrenin belirlenmesi aşamasında Kocaeli'nde faaliyet gösteren eczanelere ziyaretlerde bulunularak eczacılarla ve eczane teknisyenleri ile görüşmeler yapılmış ayrıca bu konuda daha önce irtibat kurulan ilaç firması temsilcilerinden de yardımlar alınmıştır.

Yapılan görüşmeler sonucunda evrenin sağlıklı bir şekilde belirlenerek istatistiksel olarak anlam ifade edebilecek bir örneklem seçimi için çalışmanın Kocaeli'nin merkez ilçesi olan İzmit ile sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Evreni temsil eden İzmit'te 14.08.2015 tarihi itibarı ile 88 aktif eczane olduğu belirlenerek (<http://www.nobetcieczaneara.com>) çalışan eczane teknisyeni sayısı elde edilmeye çalışılmıştır. Bu konuda net bir sayıya ulaşamamakla beraber yapılan görüşmeler sonucunda evreni oluşturan İzmit'teki eczanelerde çalışan eczane teknisyeni sayısının 200-250 arasında olduğu belirlenmiştir.

4.1. Çalışmanın Önemi, Soruları ve Hipotezleri

Çalışma, Türk Sağlık Sektörü içerisinde faaliyet gösteren eczane çalışanlarının işlerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan tatmin veya tatminsizlik duygularının yaşamlarını etkileyip etkilemediğinin, etkiliyorsa da hangi düzeyde etkilendiğinin ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu iki değişkenin birbirilerini etkileme güçlerinin yanında, çalışanların demografik özelliklerinin de iş tatminleri ve yaşam tatminleri üzerindeki etkileri de araştırılarak, sonuçların literatüre kazandırılması önemli görülmüştür.

Çalışmanın bu bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde şu an faaliyette olan eczanelerde görevli eczane teknisyenlerinin iş tatminleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişki incelenerek, bu iki kavramın birbirini etkileme düzeyleri, cinsiyete göre ve diğer demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu çerçevede çalışmanın soruları şu şekilde ortaya çıkmıştır:

1. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmin algıları ile yaşam tatmin algıları arasında bir ilişki var mıdır?
2. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin cinsiyet farklılıkları ve diğer demografik özellikleri iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemekte midir?
3. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri yüksek midir?
4. İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini seviyeleri yüksek midir?

Çalışma esnasında yapılan literatür taraması ve bu alanda daha önce yapılmış çalışmalar doğrultusunda, çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1: İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir.

4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Analizler

Verilerin toplanması esnasında yazılı olarak hazırlanan anketler, Kocaeli’de görevli ilaç firması çalışanları tarafından elden eczane teknisyenlerine ulaştırılarak yüz yüze doldurulmuştur. 200-250 kişi arası olarak belirlenen evrene ulaşılmaya çalışılmış, bunun sonucunda olasılığa dayalı olmayan kartopu örneklem modeli ile 118 eczane çalışanına ulaşılmıştır. Anketle veri toplama yöntemlerinden biri olan kartopu örneklem modeli, çalışmanın yapıldığı sırada çalışmaya yeni katılan deneklerden oluşmaktadır. Kartopu örneklem modeli evrenin içinde belirlenen ve ulaşma imkânı olan birkaç katılımcı ile başlamakta ve bu katılımcılar yoluyla diğer katılımcılara erişmeyi amaçlamaktadır (Punch, 1998: 113). Bu şekilde elde edilen veriler “Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22” programı ile çözümlenerek verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anketin birinci bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde çalışmakta olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunun için ilk defa 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soru biçiminde geliştirilen, 1985 yılında ise Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe’ye çevrilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin” 20 sorudan oluşan kısaltılmış hali kullanılmıştır. Ölçek incelendiğinde, 12 sorudan oluşan iç faktörleri ve 8 sorudan oluşan dış faktörleri içeren iki bölümden oluşmaktadır. İç faktörlerden oluşan iş tatmini algısını ölçmeyi amaçlayan 12 soruluk bölüm işgörenlerin yapmakta oldukları işleri ile ilgili olarak duygularını yansıtırken, dış faktörlerden oluşan iş tatmini algısını ölçmeyi amaçlayan 8 soruluk bölüm işgörenlerin, bağlı oldukları işyerleri ile ilgili duygularını yansıtmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:260). Toplamda 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmin ölçeğinin kısaltılmış hali 5’li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Beni Hiç Tatmin Etmiyor” ve “Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor” arasında ve 1’den 5’e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,880 olarak belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Kocaeli ili İzmit ilçesinde çalışmakta olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bunun için Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yı-

lında geliştirilen ve Köker (1991) tarafından ilk defa Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan 5 soruluk “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 5 sorudan oluşan yaşam doyum ölçeği 5’li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” arasında ve 1’den 5’e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,778 olarak belirlenmiştir.

4.3. Çalışmanın Bulguları

Çalışma kapsamında yer alan İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerine ait demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Faktör	Değişken	F	%
Cinsiyet	Erkek	41	49,4
	Kadın	42	50,6
Yaş	20 ve altı	9	10,8
	21-25	20	24,1
	26-30	25	30,1
	31-35	20	24,1
	36-40	2	2,4
	41 ve üzeri	7	8,4
Medeni Durum	Bekâr	43	51,8
	Evli	40	48,2
Çocuk Sayısı	Çocuk Yok	53	63,9
	1	14	16,9
	2	12	14,5
	3	4	4,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	14	16,9
	Lise	53	63,9

	Yüksekokul	9	10,8
	Fakülte	5	6
	Lisansüstü	2	2,4
İş Hayatı Yıl	0-2	10	12
	3-5	16	19,3
	6-8	16	19,3
	9-11	24	28,9
	12-14	3	3,6
	15 +	14	16,9
İlaç Sektör Yıl	0-2	14	16,9
	3-5	19	22,9
	6-8	18	21,7
	9-11	14	16,9
	12-14	3	3,6
	15 +	15	18,1
Gelir Durumu	1000 TL ve altı	18	21,7
	1001 - 3000 TL	58	69,9
	3001 - 5000 TL	7	8,4

İş tatmini, iş tatmininin faktörleri olan içsel tatmin ve dışsal tatmin ile yaşam tatminini değişkenlerinin ortalama puan değerleri Tablo 2. De görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama Puan Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	3,56	0,575
İçsel İş Tatmini	3,61	0,596
Dışsal İş Tatmini	3,49	0,696
Yaşam Tatmini	2,44	0,781

Tablo 2 incelendiğinde, eczane teknisyenlerinin iş tatmini puan ortalamaları yaşam tatmini puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında yer alan hipotezleri test etmek için Bağımsız T testi, One-Way Anova testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan hipotez test sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 3. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yaşam Tatmini
İş Tatmini	0,133

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,230>0,01$). Buradan hareketle çalışmanın ilk hipotezi olan “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde bu konuyla ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar bulunmaktadır. Örneklemin değiştirilmesi veya çalışma yapılan bölgenin değiştirilerek daha farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip denekler üzerinde yapılacak çalışmaların daha farklı sonuçlar verebileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 4. Eczane Teknisyenlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Erkek	41	3,78	0,518	3,740	80,903	0,000
	Kadın	42	3,34	0,55			

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin cinsiyetleri ve iş tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ($p=0,00<0,05$). Tablo 4 verileri incelendiğinde, erkek çalışanların ($x=3,78$) kadın çalışanlardan ($x=3,34$) daha fazla iş tatmini tutumuna sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 5. Eczane Teknisyenlerinin Cinsiyetlerine Göre Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
Yaşam Tatmini	Erkek	41	2,448	0,686	0,007	77,553	0,995
	Kadın	42	2,447	0,872			

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin cinsiyetleri ve yaşam tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmektedir ($p=0,995>0,05$).

Tablo 6. Eczane Teknisyenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Med. Dur.	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Bekâr	43	3,4	0,600	2,332	80,479	0,022
	Evli	40	3,71	0,514			

Tablo 6 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin medeni durumları ve iş tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ($p=0,022<0,05$). Tablo verileri incelendiğinde, evli çalışanların ($x=3,71$) bekâr çalışanlardan ($x=3,4$) daha fazla iş tatmini tutumuna sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 7. Eczane Teknisyenlerinin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Med. Dur.	N	X	ss	t	sd	p
Yaşam	Bekâr	43	2,21	0,707	2,899	81,000	0,005
Tatmini	Evli	40	2,69	0,789			

Tablo 7 incelendiğinde, çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin medeni durumları ve yaşam tatmini tutumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmektedir ($p=0,005<0,05$). Tablo verileri incelendiğinde, evli çalışanların ($x=2,69$) bekâr çalışanlardan ($x=2,21$) daha fazla yaşam tatmini algısına sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 8. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Çocuk Sayısı	N	X	SS
Yok	53	3,42	0,575
Bir	14	3,87	0,379
İki	12	3,62	0,619
Üç	4	4,11	0,283

Tablo 9. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	3,629	3	1,210	4,056	0,010	Çocuk olmayan & bir çocuk olan
Gruplar içi	23,561	79	0,298			
Toplam	27,190	82				

Tablo 9 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini tutumları arasında sahip oldukları çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p=0,010<0,05$). Çocuk sayısı açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, bir çocuğa

sahip çalışanların ($x=3,87$), iki çocuğa sahip olan çalışanların ($x=3,62$) ve üç çocuğa sahip olan çalışanların ($x=4,11$) iş tatmini tutumlarının çocuk sahibi olmayan çalışanlara ($x=3,42$) göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre Yaşam Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Çocuk Sayısı	N	X	SS
Yok	53	2,27	0,756
Bir	14	2,35	0,647
İki	12	3,03	0,702
Üç	4	3,30	0,476

Tablo 11. Eczane Teknisyenlerinin Çocuk Sayısına Göre Yaşam Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	8,708	3	2,903	5,547	0,002	Çocuk olmayan & iki ve üç çocuk olan
Gruplar içi	41,339	79	0,523			
Toplam	50,047	82				

Tablo 11 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini tutumları arasında sahip oldukları çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p=0,002<0,05$). Çocuk sayısı açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, çocuk sahibi olmayan çalışanların ($x=2,27$) yaşam tatmini tutumlarının bir çocuk ($x=2,35$), iki çocuk ($x=3,03$) ve üç çocuk ($x=3,30$) sahibi olan çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 12. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Gelir	N	X	SS
1000 TL ve altı	18	3,25	0,691
1001 - 3000 TL	58	3,58	0,482
3001 - 5000 TL	7	4,20	0,441

Tablo 13. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre İş Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4,599	2	2,300	8,144	0,001	3001-5000 TL & diğerleri
Gruplar içi	22,590	80	0,282			
Toplam	27,190	82				

Tablo 13 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin iş tatmini tutumları arasında ortalama aylık gelir bakımından anlamlı bir fark olduğu belirtilmektedir ($p=0,001<0,05$). Ortalama aylık gelir açısından farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir. 3001 – 5000 TL arası gelire sahip çalışanların ($x=4,20$) iş tatmini tutumlarının 1000 TL ve altı ($x=3,25$) ortalama gelir ve 1001 – 3000 TL ($x=3,58$) ortalama gelire sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 14. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre Yaşam Tatmini Ölçeği Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Gelir	N	X	SS
1000 TL ve altı	18	2,23	1,056
1001 - 3000 TL	58	2,49	0,693
3001 - 5000 TL	7	2,62	0,647

Tablo 15. Eczane Teknisyenlerinin Ortalama Aylık Gelire Göre Yaşam Tatmini Tutumlarına İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1,176	2	0,588	0,962	0,386
Gruplar içi	48,872	80	0,611		
Toplam	50,047	82			

Tablo 15 incelendiğinde çalışmaya dâhil olan eczane teknisyenlerinin yaşam tatmini tutumları arasında ortalama aylık gelir bakımından bakımından anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir ($p=0,386>0,05$).

İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri ile iş tatmini algıları ve yaşam tatmini algılarını karşılaştırmaya yönelik olarak yapılan istatistiksel analizler, çalışanların demografik özelliklerinin iş tatmini algılarını ve yaşam tatmini algılarını büyük oranda etkilediğini göstermektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın ikinci hipotezi olan “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir” hipotezinin doğrulandığını söylemek mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan çalışmalar göstermektedir ki, bu iki kavram arasında birbirini etkileme gücüne sahip bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmada da İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini algıları ile yaşam tatmini algıları arasındaki ilişki incelenerek, demografik özelliklerinin bu iki kavram üzerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın kabul edilen ve reddedilen hipotezleri şu şekilde gerçekleşmiştir:

H1: İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ***hipotezi reddedilmiştir.***

H2: İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin demografik özellikleri, iş tatmini düzeylerini ve yaşam tatmini seviyelerini etkilemektedir ***hipotezi kabul edilmiştir.***

İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşadıkları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri incelendiğinde, bu ilişkiyi ölçmeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizinin değeri 0,133 olarak gerçekleşerek bu iki kavram arasında İzmit'te çalışan ve çalışmaya dahil olan eczane teknisyenleri açısından bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Literatürde bu konu üzerine yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlar elde edilmiştir. Temelde üç yaklaşım üzerine şekillenen çalışmalar saçılma etkisi, giderme etkisi ve bölünme etkisi ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları da bölünme etkisini yani iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki yoktur yaklaşımını destekler niteliktedir.

London ve arkadaşları tarafından (1977) yapılan çalışmanın sonuçları da, İzmit'te çalışan eczane teknisyenlerinin yaşadıkları iş tatmini düzeyleri ile yaşam tatmini seviyeleri arasındakine benzer bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Yine Near ve arkadaşları (1987) ile Tait ve arkadaşları (1989) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçları ortaya koymaktadır.

Çalışmamızın hipotezlerinden, “İzmit’te çalışan eczane teknisyenlerinin iş tatmini düzeyleri ve yaşam tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmamış olmakla beraber iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik olarak bölünme etkisiyle açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat buna rağmen farklı coğrafi bölgeler ve evren içinden seçilebilecek farklı örneklerde daha farklı sonuçlar ortaya çıkabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir.

Çalışmanın kabul edilen hipotezi incelendiğinde iş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarının, çalışmaya katılan deneklerin demografik özelliklerinden etkilenmeye açık olduğunu göstermektedir. Cinsiyet farklılıklarının iş tatmini kavramı üzerinde etkileri çalışmada görülmektedir. Erkek katılımcıların iş tatmin algıları, kadınlara göre yüksek çıkmakla beraber yaşam tatmini algıları üzerinde cinsiyet farklılıklarının anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Yine benzer bir şekilde katılımcıların medeni durumları da iş tatmini ve yaşam tatmini algıları üzerinde farklı etkiler göstermektedir. Evli katılımcıların iş tatmin algıları, bekâr katılımcıların iş tatmin algılarından daha yüksek çıkarırken, tersi bir şekilde bekâr katılımcıların yaşam tatmini algıları evli katılımcıların yaşam tatmini algılarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Çocuk sayısı bakımından katılımcıların iş tatmini algıları ve yaşam tatmini algıları incelendiğinde birbirine paralel sonuçlar olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi katılımcıların iş tatmini algıları çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre yüksek olarak tespit edilmiş, ayrıca çocuk sayısı yüksek olan katılımcıların çocuk sayısı düşük olan katılımcılardan daha yüksek bir iş tatmini algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Yine aynı şekilde çocuk sahibi katılımcıların yaşam tatmini algıları çocuk sahibi olmayan katılımcılardan daha yüksekken, çocuk sayısındaki artışta yaşam tatmini algısını güçlendirmektedir. İş tatmini etkileyen önemli bir bireysel faktör olan ücret açısından katılımcıların iş tatmini algıları incelendiğinde yüksek ücret alan katılımcıların iş tatmini algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yaşam tatmini algıları açısından ücretin katılımcılar için anlamlı bir değişken olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Aşan, Öznur ve Erenler, Esra, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, Isparta, 2008.

Avşaroğlu, Selahattin, Deniz, Engin ve Kahraman, Ali, Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14, Konya, 2005.

Berry, Lilly, “Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology”, Mc. Graw Hill Companies Inc., Edition 2, San Francisco, USA, 1997.

Chiu, Su-Fen ve Chen, Hsiao-Lan, “Relationship Between Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction”, Social Behavior and Personality, An International Journal, Vol. 33, Iss. 6, 2005.

Çevik, Nüket ve Korkmaz, Oya, “Türkiye’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, Niğde, 2014.

Gerekan, Bilal ve Pehlivan, Abdülkadir, “Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XII, Sayı I, Afyon, 2010.

Keser, Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 4/7, 2005.

Keser, Aşkın, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 11, Cilt 1, Kocaeli, 2006.

Koustelios, Athanasios, “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Greek Teachers”, International Journal of Educational Management, Vol. 15-7, 2001.

Kuzulugil, Şebnem, “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatmini-
ni Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstan-
bul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 41, No. 1, İstanbul,
2012.

Lukowski, Amy, “The Relationship Between Employer-Employee
Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction”, Ph. D.
Thesis, University of Northern Colorado, Colorado State, USA, 2004.

Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, “Çalışanların Birey-
sel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası
Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, 2014.

Piccolo, Roland, Judge, Timothy, Takahashi, Koji, Watanabe,
Naotaka ve Locke, Edwin, “Core Self-Evaluations in Japan: Relative
Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness”, Journal
of Organizational Behavior, Vol. 26, Iss. 8, December-2005.

Rowan, Sophie, “Happy at Work: Ten Steps to Ultimate Job Satis-
faction”, Pearson Prentice Hall, Great Britain, 2008.

Punch, Keith, “Introduction to Social Research: Quantitative and
Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.

Sousa-Poza, Alfonso ve Sousa-Poza, Andres, “Taking Another
Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox”, Kyklos, International
Review for Social Sciences, Vol. 53, Iss. 2, 2000.

Spector, Paul, “Industrial and Organizational Psychology: Rese-
arch and Practice USA”, John Wiley & Sons Inc., 1996.

Stride, Chris, Wall, Toby ve Catley, Nick, “Measures of Job Satis-
faction, Organisational Commitment, Mental Health and Job-Related
Well-Being”, Second Edition, John Wiley and Sons Ltd., England,
2007.

Uyguç, Nermin, Arbak, Yasemin, Duygulu, Ethem ve Çıraklar,
Nurcan, “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsay-
ım Altında İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi,
Cilt 13, Sayı 2, İzmir, 1998.

Veenhoven, Ruut, “Developments in Satisfaction Research” Social Indicators Research, Vol. 37, 1996.

Vieira, Jose Cabral, “Skill Mismatches and Job Satisfaction”, Economic Letters, 2005, (<https://www.researchgate.net/publication>, Erişim Tarihi 13.08.2015).

Wagner, John ve Hollenbeck, John, “Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage”, Routledge Published, New York, 2010.

Zhao, Xinyuan, Qu, Hailin ve Ghiselli, Richard, “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, March-2011.

İNTERNET KAYNKLARI

[http://www.nobetcieczaneara.com/ecz_liste/kocaeli_eczane_liste.asp?eczane_liste=nobeczara,](http://www.nobetcieczaneara.com/ecz_liste/kocaeli_eczane_liste.asp?eczane_liste=nobeczara) Erişim Tarihi 14.08.2015.