



INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN MARINA OPERATIONS AT MARMARA, AEGEAN AND MEDITERRANEAN REGIONS

İlkay Sultan GÜNEŞ*

Erdal ARLI**

*Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalı, Deniz Politikası Programı, igunes@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6652-7647

**Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Bölümü, Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalı, erdal.arli@istanbul.edu.tr, ORCID: 00000002-7825-0910

Received Date: 23.12.2021 Revised Date: 03.01.2022 Accepted Date: 05.01.2022

Copyright © 2022 İlkay Sultan GÜNEŞ, Erdal ARLI. 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

Marina management, which is developing rapidly on a global and national basis, is not only a luxury tourism sector, but also a highly competitive service sector. Our country is it is among the rare countries suitable for marina management in terms of its climate, nature and geographical structure. Especially in this Covid19 pandemic period many sectors are negatively affected. However, especially high-income individuals turn to marina tourism in order to isolate themselves in this period. In this study, job satisfaction levels of employees in marina enterprises were investigated. This research was carried out between 26 December 2020 and 04 May 2021 especially during Covid-19 pandemic period. However, since no similar study was found in the literature before Covid-19, it is not possible to compare the results in this sense. The data were collected with questionnaire forms prepared in digital environment. 239 marina employees participated in this research. Participants were asked questions using the Hackman and Oldham Job Satisfaction scale, as well as the form containing their demographic and personal information. The data were analyzed with the SPSS 21.0 statistical program; While the results were similar to some studies, some differences were found with others.

Keywords: Job Satisfaction, Marina, Marina Operations, Marinas in Turkey.

MARMARA, EGE VE AKDENİZ BÖLGELERİNDEKİ MARİNA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

ÖZET

Küresel ve ülkemiz bazında hızla gelişme gösteren marina işletmeciliği, lüks bir turizm sektörü olmanın yanı sıra, rekabet yoğun bir hizmet sektörüdür. Ülkemiz iklimi, doğası ve coğrafi yapısı bakımından marina işletmeciliğine uygun nadir ülkeler arasında yer almaktadır. Özellikle bu Covid-19 pandemi döneminde, birçok sektör olumsuz etkilenmektedir. Ancak özellikle üst gelir düzeyinde olan bireyler kendilerini bu dönemde izole etmek amacı ile marina turizmüne yönelmektedir. Bu çalışmada, marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma, 26 Aralık 2020 ile 04 Mayıs 2021 tarihleri arasında özellikle Covid-19 pandemi döneminde yapılmıştır. Ancak, Covid-19 öncesinde literatürde benzer



bir çalışmaya rastlanmadığından sonuçların bu anlamda karşılaştırılması mümkün olamamaktadır. Veriler dijital ortamda hazırlanan anket formları ile toplanmıştır. Araştırmaya 239 marina çalışanı katılmıştır. Katılımcılara demografik ve kişisel bilgilerinin yer aldığı formun yanında, Hackman ve Oldham İş Doyumu ölçeği kullanılarak sorular sorulmuştur. Veriler SPSS 21.0 paket programı ile analiz edilmiştir olup; sonuçlar bazı çalışmalar ile benzerlik gösterirken, bazıları ile de farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Marina, Marina İşletmeciliği, Türkiye’de Marinacılık.

1. GİRİŞ

Deniz turizminin alt dalı olan marina işletmeleri; günübirlik tekne turları, mavi tur (blue voyage) ve yat turizminin konaklama, bakım-onarım, yeme-içme ve alış-veriş gibi birçok imkanı sunan lüks tesis statüsünde olan işletmelerdir. Kültür ve Turizm Bakanlığının 2019 verilerine göre Ülkemizde 83 adet kayıtlı özel ve kamuya ait marina işletmesi bulunmaktadır.

Ülkemizde yerli ve yabancı deniz turizminde önemli bir yere sahip olan marinalar, hem yat ve tekne gibi deniz ulaşım araçlarına, hem de tekne sahiplerine, bağlama haricinde çeşitli hizmetler vermektedirler. Marina işletmeciliği, sadece bulundukları bölgeye değil, ülke ekonomisine de ciddi katma değer sağlayan emek ve rekabet yoğun bir sektördür. Bu nedenle, marina işletmelerinin verdikleri hizmetin kalitesi de oldukça önem arzeder. Hem iç hem de uluslararası sulara kıyısı olan Ülkemizin coğrafi yapısı hem marina hem de limanlar için uygun barınma özelliğe sahiptir.

Özellikle insanlar ile yüz-yüze hizmet veren sektörlerin müşteri memnuniyetini sağlayabilmeleri, çalışanların memnuniyeti ile doğru orantılıdır. Bu nedenledir ki iş doyumu önem arzeder. İş doyumu, güveni, bağlılığı ve elde edilen diğer çıktılar ile birlikte kaliteyi de etkilemektedir. Bu nedenledir ki, yöneticiler iş doyumu yaratacak yeni stratejiler geliştirmektedir. İş doyumunun yüksek olması ile verimliliğin yüksek olması bunun yanında, işgücü devir oranı ile işe devamsızlığın azalması ve işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından arzulanan sonuçlar beklenmektedir.

Birçok meslek grubunda iş doyumu ile ilgili onlarca çalışma yapılmıştır. Ancak deniz turizminin bir kolu olan marina işletmeciliği ile ilgili literatürde çok az sayıda çalışma olup, marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmanın bu açıdan da literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, çalışmanın Covid-19 pandemi döneminde yapılmış olması da araştırmanın önemini artırmaktadır.

2. İŞ DOYUMU

Türk Dil Kurumu’ndaki tanıma göre “doyum” kelimesi, “1. Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat. 2. Bazı istekleri giderme, tatmin” anlamındadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Arzu ve istekleri çeşitli ve sonsuz olan insanoğlunun doyum sağlaması da zor olmakla birlikte, asgari yeterlilikleri belirlemek önemlidir. İş doyumunun, gerek tek başına gerekse diğer parametreler ile uzun süredir üzerinde çalışılan kendine özgü bir yapısı vardır. Bu nedenle üzerinde en çok tanım yapılan konu olma özelliğine de sahiptir. Lawler (1994), iş doyumunu bireyin yetenek, deneyim, çaba, yaş ve eğitim gibi kişisel özellikleri ile işin zorluk derecesi, işin sorumluluk derecesi gibi iş özelliklerine göre sınıflandırmıştır (Küçük, 2014:11). Spector (1997) iş doyumunu, “beğenme veya beğenmeme” olarak, Locke (1996), kişinin işine karşı genel tutumu olarak



tanımlamıştır, Armstrong (2003) ise bireyin işine karşı olumlu ya da olumsuz tutumunun iş doyumsuzluğuna işaret ettiğini belirtmiştir (Chirchir, 2016: 152). Telman ve Ünsal'a (2004) göre; çalışanın iş doyumunu arttıkça, iş performansında da artış görülmektedir (Küçük, 2014: 6).

İş doyumunu, kişinin işine karşı sergilediği olumlu ya da olumsuz tutum ve davranıştır (Adıgüzel ve diğerleri, 2011: 306). İşinden mutlu olan ve doyuma ulaşan çalışan için iş doyumundan aksi durumda ise iş doyumsuzluğundan bahsetmek mümkündür. Bhuian ve Mengue (2002)'nin tanımına göre “iş doyumunu, bir kimsenin işine ilişkin içsel veya dışsal durumlarına ilişkin pozitif ya da negatif olarak hissettiği ölçüdür” (Şeker ve diğerleri, 2016:6). Luthans iş doyumunu, kişinin kendi işinden veya iş deneyiminden kaynaklanan olumlu duygusal durumu olarak tanımlamaktadır (İştar ve diğerleri, 2014: 130). Fred Luthans (1995), göre iş doyumunun üç önemli boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

a. İş doyumunu, bir iş durumuna verilen duygusal yanıttır. Bu özellikten dolayı gözlenemez, sadece hissedilebilir.

b. İş doyumunu, kazançlar ile beklentiler arasındaki ilişkiye bağlıdır. Çalışan için önemli olan, beklentilerinin ne derecede karşılandığıdır,

c. İş doyumunu işin kendisidir, yani; ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi birbiri ile ilgili tutumlardır diğerleri, 2014: 130; Özkabakçı 2010: 28; Rençber-Yığıtalp, 2012: 30–31; Şeker ve diğerleri, 2016: 6; Yenihan ve diğerleri 2016: 35).

2.1. İş Doyumunun Önemi

İnsanlar hayatlarının yaklaşık 1/3'ünü ve günlerinin en az sekiz saatini işyerinde geçirmektedirler. Klasik yönetim anlayışından çağdaş yönetim anlayışına geçilmesi ile insan unsuru, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında işten ayrılmaların artması nedeniyle daha çok önem kazanmıştır. Sonraki yıllarda da iş doyumunu etkileyen diğer unsurlar da belirlenmeye çalışılmıştır.

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Çeşitli Faktörler

Araştırmacılar iş doyumunu etkileyen faktörleri belirli başlıklar altında sınıflandırmışlardır. Bunlardan bazıları;

Herzberg'in “Çift Faktör Teorisi”ne göre; çalışanların iş doyumunu belirleyen faktörleri; a. İçsel-Motive Edici Faktörler: Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, terfi ve geri bildirim), b. Dışsal-Hijyen Faktörler: Bunlar; denetleme, işyeri politikası ve yönetimi, astlar-mevkidaşlar ve üstler ile olan ilişkiler, ücret, statü, iş güvenliği ve özel hayat olmak üzere gruplandırılmıştır (Adıgüzel ve diğerleri, 2011: 306; Boz 2018: 24–26; Gökçe ve diğerleri, 2010:237; Kaya-Tekin ve diğerleri, 2015: 4–5; Turgu, 2012: 16–17).

Küçük (2014), iş doyumunu ile ilgili faktörleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler başlıkları altında toplamıştır. Buna göre; 1. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, meslek, sosyo-kültürel çevre, kişilik özelliklerdir. 2. Örgütsel ve çevresel faktörler; bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanağı, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları yönetim ve denetim biçimidir.



Çalışanların iş doyumunu belirlemeye yönelik zaman içerisinde çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları; 1. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ), 2. İş Betimlemesi Ölçeği (JDI), 3. İş Tanımı Ölçeği (JDS), 4. İş Doyumu ölçeği (JSS), 5. Genel İş Doyumu Ölçeği (JIG) ve 6. Yüz Çizelgesi'dir.

3. MARİNA ve MARİNA İŞLETMECİLİĞİ

Yat turizminin önemli bir bileşeni olan marinacılık dünyada 1920'li yılların sonlarına doğru ABD'de Ulusal Tekne ve Makine Üreticileri Derneği (National Association of Boat and Engine Manufactureres) tarafından kullanılmaya başlanmış olan, İtalyanca'da küçük liman anlamına gelen bir terimdir. Bu tanımlamaya göre; marinalar, eğlence ve gezi amaçlı yatlar için yapılmış, yatçı ve yatların tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek modern su kenarı tesisleridir (Dikeç ve Töz, 2015:2; Öztürk ve Turna, 2017:417).

3.1. Ülkemizde Marina Turizmi ve İşletmeciliği

Ülkemizde marina turizmi, 1950'li yıllarda Halikarnas Balıkçısı olarak bilinen ünlü yazar ve tarihçi Cevat Şakir Kabaağaçlı'nın arkadaşları olan dönemin aydın insanları ile küçük balıkçı veya süngerci tekneleriyle Mavi Yolculuk adını verilen birkaç günlük turlar ile başlamıştır. Sonraki yıllarda, her yıl artan sayıda insanın katılımı ile bu turlar sürmüştür. Özellikle Antalya-Marmaris arasındaki kıyılarımızda, Nisan-Ekim ayları arasından değişik rotalarda Bodrum yapımı gulet adı verilen teknelerle birçok farklı programlar düzenlenmektedir. Genel olarak bu programlarda konuklar, iki kişilik kamaralarda, tam pansiyon konaklarlar (MEB 2011:19). 1970'li yıllarda Turban Turizm A.Ş. ile faaliyete geçen marinalar, Kuşadası, Bodrum ve Kemer'de açılmış, bunu 1974 yılında ilk özel sektör marinası olan Çeşme Altinyunus Marina izlemiştir (MEB 2011: 19; Çubuk ve diğerleri, 2012: 95; Öztürk ve diğerleri, 2017: 417).

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığının (2018; 453) verilerine göre, Ülkemiz gemi inşa sanayii ile dünyanın en kaliteli mega yatları inşasında 3. sıraya yükselmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında etkin olan bazı avantajlar vardır. Bunlar: Güney Ege ve Akdeniz kıyılarında yer alan donanımlı marinalarının olması. Yatçıların bu limanlarda gereksinimlerini karşılayacak hizmet ve malzemeleri bulabilmeleri. Tüm yat limanlarının İstanbul, Antalya, Dalaman ve İzmir havalimanı ile bağlantı kurabilmeleri (<https://denizturizmbirligi.org.tr/bolge/bodrum-hakkinda/>).

1983 tarihli ve 18125 sayılı Yat Turizm Yönetmeliği gereği ülkemizde limanlar; Ana yat limanı ve tali yat limanı olarak iki grupta sınıflandırılmıştır. Aynı zamanda, marinaların planlamasında ulusal, bölgesel ve yerel olmak üzere 3 aşama söz konusudur. Bu marinaların belli başlı işlevleri şunlardır:

- Farklı ekonomik sektörler aracılığı ile bölgesel gelişmenin merkezi olmak,
- Mevcut yerleşim alanların ekonomik gelişimini hızlandırmak ve sosyo-ekonomik gelişmelerin merkezi olmak
- Yeni yerleşim merkezlerinin temelini oluşturmak, (Turizm Kıyı Yapıları Master Plan Çalışması-2. Ara Rapor, 2009: 2).

Kültür ve Turizm Bakanlığının 2019 yılı verilerine göre, Ülkemizde, Bakanlık belgeli deniz turizmi tesisleri ve deniz turizmi araçları istatistikleri aşağıdaki gibidir.

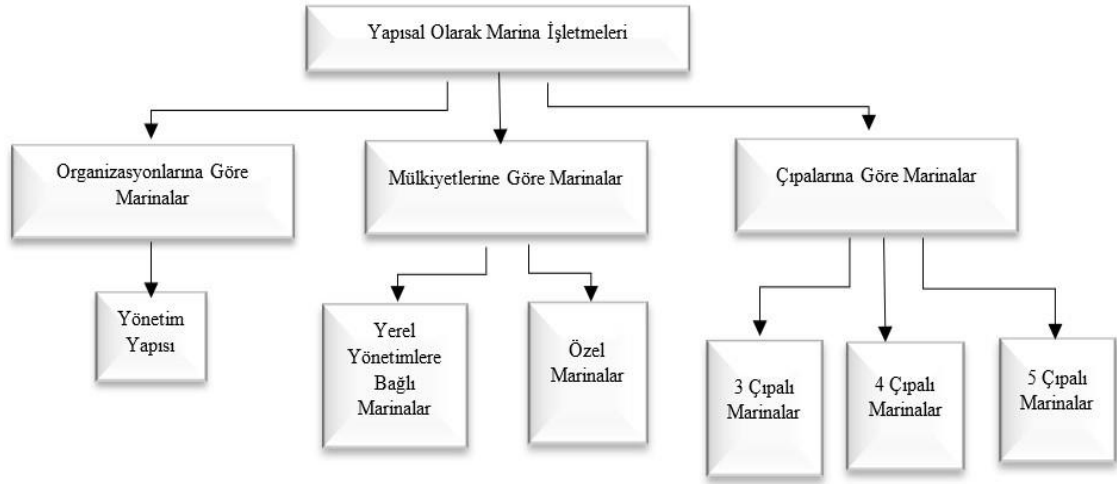


Tablo 1. Bakanlık Belgeli Deniz Turizmi Tesisleri ve Deniz Turizmi Araçları

Turizm İşletme Belgeli	Yat Limanları	28	9.308	3.157	12.465
	Yat Çekme Yerleri	6	40	859	899
Turizm Yatırım Belgeli	Yat Limanı ve Rıhtım/İskeleler	6	1.842	438	2.280
	Kruvaziyer Gemi Limanı	1	-	-	-
	Yat Çekme Yerleri	-	-	-	-
Genel Toplam		41	11.190	4.454	15.644

Kaynak: <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201146/deniz-turizmi-tesisleri-ve-aracлари-istatistikleri.html>

Marinaların taşıması özellikler arasında; liman girişi, iç kanal genişliği, seyir kanalı, minimum iskele ve parmak iskele genişlikleri, liman içi dalga koşulları, su derinlikleri, temiz su temini, elektrik temini, marina ışıklandırılması gibi özelliklerdir. Aşağıdaki şekilde yapısal olarak marina işletmeleri sınıflandırılmıştır.



Şekil 1. Marina İşletmelerinin Yapısal Özellikleri

4. MATERYAL VE METOD

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yararı

İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde, özellikle kaynağı insan olan hizmet sektöründe çalışanların psikolojik, ekonomik ve sosyal olarak etkilendiği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Marmara, Ege ve Akdeniz bölgesinde yer alan marinalarda çalışan tüm mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, üzerinde çok az çalışılmış bir konu olma özelliği olan marina işletmelerinde çalışanların iş doyumu düzeylerinin bazı demografik özelliklerine göre incelenmesinin literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

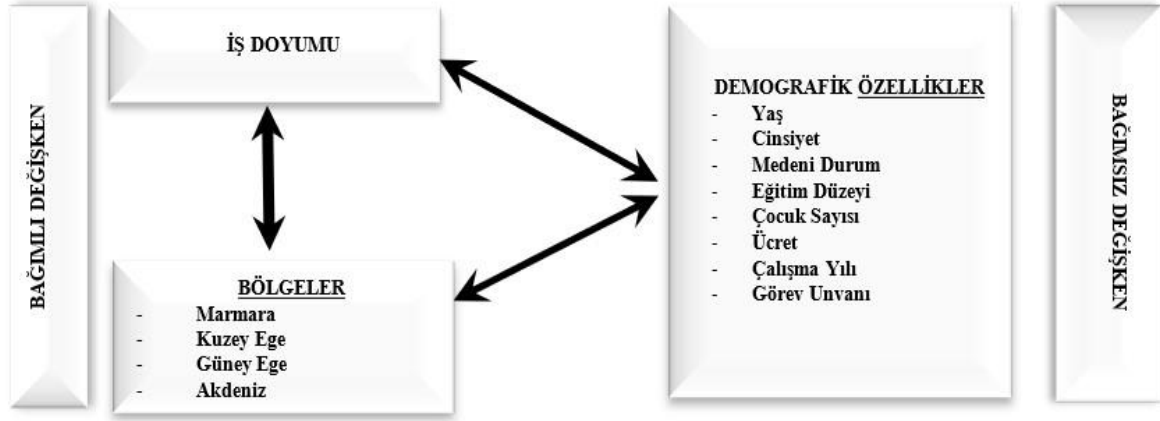
4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini; Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgelerinde marina işletmelerinde çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışanlar oluşturulmaktadır. Bölgeler turistik olarak Marmara, Kuzey Ege, Güney Ege ve Akdeniz olarak dört bölüme ayrılmıştır.



Araştırma kısıtını 239 marina işletmelerinde çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır.

4.3. Araştırmanın Modeli



4.4. Araştırmanın Hipotezi

H1: Çalışanların iş doyumu düzeyleri sosyo-demografik özellikler açısından farklılık göstermektedir.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın birinci bölümünde veri toplama yöntemi olarak çalışanların demografik özelliklerinin de yer aldığı 22 sorudan oluşan kişisel bilgi formu uygulanmıştır. İkinci bölümde, çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemek amacı ile Türkçeye uyarlaması Gödelek (1988) tarafından yapılmış olan, Hackman ve Oldham'ın "İş Doyum Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipi olup, (1. Kesinlikle Katılıyorum, 2. Katılıyorum, 3. Kararsızım, 4. Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, 5. Kesinlikle Katılmıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Anket sorularında anlaşılması güç soru olup olmadığını belirlemek ve geçerliliğini test etmek üzere 25 cevaplayıcıya ön-test uygulanmış ve soruların çalışmanın amacını yansıttığı görülmüştür (KMO: 0,927; Bartlett Test (Chi-Square: 1435,240; df: 28; Sig.: 0,000)).

Ülkemizi ve dünyayı hem sağlık, hem de sosyo-ekonomik açıdan olumsuz etkileyen bu pandemi döneminde, araştırmanın saha çalışması dijital ortamda yapılmıştır. Çalışma, 26 Aralık 2020-04 Mayıs 2021 tarihleri arasında yapılmış olup, toplam 239 çalışana ulaşılmış ve katılımcıların tamamı tüm soruları cevaplandırmıştır.

4.6. Araştırmanın Analiz Yöntemleri

Araştırmada, iki bağımsız değişken arasındaki farklılığı test etmek amacı ile Mann Whitney U Testi, ikiden fazla değişken arasındaki farkı test etmek amacı ile Kruskal-Wallis testi uygulanmış olup, analizlerde SPSS programı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan iş doyumuna ilişkin ölçek maddelerinin Croanbach Alpha Katsayısı 0,92 olarak belirlenmiştir.



5. BULGULAR

Yapılan çalışmada marina işletmelerinde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili frekans dağılımları aşağıdaki tabloda yer almıştır.

Tablo 2. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	53	22,2
	Erkek	186	77,8
Yaş	18-25	8	3,3
	26-35	126	52,7
	36-45	83	34,7
	46-55	21	8,8
	56 ve üzeri	1	0,4
Medeni Durum	Evli	141	59,0
	Bekar	98	41,0
Eğitim Durumu	İlkokul	12	5,0
	Ortaokul	18	7,5
	Lise	66	27,6
	Önlisans	41	17,2
	Lisans	85	35,6
	Lisans üstü	17	7,1
Çocuk Sahibi Olma	Var	118	49,4
	Yok	121	50,6
Görev Unvanı	Üst Düzey	31	13,0
	Ön Büro	41	17,2
	İdari Hizmetler	20	8,4
	Liman Hizmetleri	76	31,8
	Teknik Hizmetler	7	2,9
	Güvenlik	54	22,6
	Yardımcı Hizmetler	10	4,2
Çalışma Yılı	1-5 yıl	118	49,4
	6-10 yıl	55	23,0
	11-15 yıl	32	13,4
	16-20 yıl	19	7,9
	21-25 yıl	5	2,1
	26 yıl ve üzeri	10	4,2
Aylık Gelir	2000-3000 TL	50	20,9
	3001-4000 TL	111	46,4
	4001-5000 TL	36	15,1
	5001-6000 TL	15	6,3
	6001 TL ve üzeri	27	11,3
Ek Gelir Durumu	Var	45	18,8
	Yok	194	81,2
Haftalık Çalışma Günü	6 gün ve daha az	227	95,0
	7 gün	12	5,0
Günlük Çalışma Saati	1-8 saat	97	40,6
	9-12 saat	138	57,7
	13 saat ve üzeri	4	1,7



Çıpa/Çapa Sayısı	3 altın çapa	129	54,0
	4 altın çapa	16	6,7
	5 altın çapa	77	32,2
Marina Türü	5 mavi yunus	2	0,8
	5 mavi yıldız	15	6,3
	Kamu/Belediye	125	52,3
Bu Mesleği Seçmiş Olmaktan Pişman Mı?	Özel	114	47,7
	Evet	14	5,9
	Hayır	225	94,1
Mesleği İsteyerek Mi Seçtiniz?	Evet	207	86,6
	Hayır	32	13,4

Tablo 2’de araştırmaya katılan marina işletmelerinde çalışanların bazı demografik ve kişisel özellikleri yer almaktadır. Tabloya göre, çalışanların % 78’i yani 186’sı erkek % 22,2’lik bir kısmı yani 53’ü kadındır. Yine aynı tabloda görüleceği üzere, çalışanların büyük bir kısmını 26-35 (% 52,7) yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Çalışanların % 59.0’ı yani 141’i evli olup, % 35.6’sını oluşturan kısmı lisans mezunudur. Çalışanlar arasında çocuk sayısı olanlar ile (N= 118), olmayanların oranının (N= 121) birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 31,8’ini liman hizmetlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Aynı tabloda, çalışma yılı en yüksek olan kesimi 1-5 yıl olan çalışanlar oluşturmaktadır. Aylık geliri 3001-4000 TL olanların oranı (% 46.4) diğerlerine göre daha yüksek olup, büyük bir çoğunluğu (N= 227) haftada 6 gün ya da daha az süre ile çalışmaktadır. Tabloda, ek geliri olmayanların oranı daha yüksek (% 81,2) olup, 129 çalışan 3 altın çapalı 125’i (% 52.3) ise yerel işletmeye bağlı marinalarda çalışmaktadır. Marinada çalışanların büyük bir çoğunluğunun (% 94,1) bu mesleği seçmekten pişman olmadıkları ve 207’si mesleğini isteyerek seçtiklerini belirtmiş olup, verilerin % 86’sını oluşturmaktadır. Bu durumun iş doyumu düzeyini de etkilemesi beklenmektedir. Marina işletmesinde çalışanların iş doyumu düzeyleri farklı özelliklere göre incelenmiş olup, aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Tablo 3. Marina Çalışanlarının Cinsiyet, Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Değişken	Gruplar	N	Md	S.D	S.O	S.T	U	P
Cinsiyet	Kadın	53	3,87	0,86714	115,06	6098,00	4667,0	0,554
	Erkek	186	4,00	0,95474	121,41	22582,00		
Medeni Durum	Evli	141	4,00	0,89110	127,88	18031,00	5798,0	0,034
	Bekar	98	3,87	0,97739	108,66	10649,00		
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Çocuk Var	118	4,00	0,88035	129,31	15258,00	6041,0	0,039
	Çocuk Yok	121	3,87	0,97436	110,93	13422,00		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Tablo 3’deki sonuçlar incelendiğinde, marina işletmelerinde çalışan erkek katılımcılar ile kadın katılımcıların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Cinsiyet açısından H_1 hipotezi red edilir. Bununla birlikte Md açısından, erkeklerin kadınlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Aynı tablo incelendiğinde, marina işletmelerinde çalışanların medeni durumlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş doyumu Md değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlarına göre, çocuk sahibi olan marina çalışanları ile çocuk sahibi olmayan marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir



farklılık bulunmaktadır. Bununla birlikte çocuk sahibi olanların olmayanlara kıyasla iş doyumunu Md değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum ve çocuk sahibi olma/olmama açısından H_1 hipotezi kabul edilebilir.

Tablo 4. Marina İşletmesinde Çalışanların İş Doyumu Düzeylerinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Görev Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	X	Md	S.S.	S.O.	Ki-Kare	P
Yaş Grubu	18-25	8	3,7031	3,75	0,89875	105,50	1,687	0,793
	26-35	126	3,8353	3,87	0,92597	118,01		
	36-45	83	3,8404	4,00	0,98933	122,92		
	46-55	21	3,8571	4,00	0,82659	122,57		
	56 ve üzeri	1	-	4,75	-	190,50		
Eğitim Düzeyi	İlkokul	12	4,2813	4,37	0,55933	149,92	6,624	0,250
	Ortaokul	18	3,7917	4,00	1,11061	123,94		
	Lise	66	3,7765	3,87	0,93194	113,02		
	Önlisans	41	3,6311	3,87	0,92489	103,29		
	Lisans	85	3,9074	4,00	0,90923	125,83		
	L.Üstü	17	3,9706	4,25	1,06390	132,94		
Görev Unvanı	Üst Düzey	31	4,2500	4,12	0,70119	152,26	11,209	0,082
	Ön Büro	41	3,6494	3,87	0,98592	105,37		
	İdari Hiz.	20	3,6250	3,68	0,86887	100,05		
	Liman Hiz.	76	3,8421	3,93	0,93483	120,24		
	Teknik Hiz.	7	4,2143	4,00	0,64029	138,86		
	Güvenlik	54	3,8310	4,00	0,93009	119,57		
	Yardımcı Hiz.	10	3,5125	3,87	1,34300	107,15		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Tablo 4 incelendiğinde, marina işletmelerinde çalışanların iş doyumunu yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, 18-25 yaş grubu marina çalışanlarının iş doyumları diğer yaş gruplarına göre daha düşüktür. Araştırmaya katılan marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, ilkokul mezunlarının iş doyumlarının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu, bunu lisans üstü grupların izlediği görülmektedir. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak ortalamalar açısından, üst düzey pozisyonda görev alan marina işletmesi çalışanlarının iş doyumlarının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu, bunu teknik hizmetlerde görevli olarak çalışan grupların izlediği görülmektedir. Bu bağlamda; her üç durum için H_1 hipotezi red edilir.



Tablo 5. Marina İşletmesinde Çalışanların İş Doyumu Düzeylerinin Çalışma Yılı ve Aylık Ücret Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	X	Md	S.S.	S.O.	Ki-Kare	P
Çalışma Yılı	1-5 yıl	118	3,6843	3,87	0,98868	109,24	9,421	0,093
	6-10 yıl	55	3,9386	3,87	0,82210	123,75		
	11-15 yıl	32	3,8750	3,93	1,03565	123,27		
	16-20 yıl	19	4,0789	4,00	0,76853	141,13		
	21-25 yıl	5	4,2500	4,00	0,72349	147,50		
	26 yıl ve üzeri	10	4,3250	4,31	0,59570	162,00		
Aylık Ücret	2000-3000 TL	50	3,4425	3,62	0,90429	88,66	26,971	0,000
	3001-4000 TL	111	3,8142	4,00	0,96940	119,08		
	4001-5000 TL	36	3,9306	3,87	0,89714	124,82		
	5001-6000 TL	15	3,9500	4,00	0,70045	123,17		
	6001 TL ve üzeri	27	4,4861	4,75	0,60579	173,65		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Araştırmaya katılan marina işletmelerinde çalışanların çalışma yılları ile iş doyumları Tablo 5’de görülmektedir. Veriler ışığında, çalışanların iş doyumlarının çalışma yılı açısından farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Ancak ortalamalar açısından mesleğinde 26 yıl ve üzeri sürede çalışanların iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda H_1 hipotezi red edilir. Yine ortalamalar açısından çalışma yılı ne kadar fazla ise marina çalışanlarının işlerinden aldıkları doyumun da arttığı söylenebilir. Aynı tablo sonuçlarına göre, marina işletmelerinde çalışanların iş doyum düzeylerinin aylık ücretler açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. Veriler incelendiğinde, 6001 TL ve üzeri aylık geliri olan çalışanların diğer maaş gruplarına oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğu, 2000-3000 aralığında aylık ücret alan çalışanların ise iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Aylık ücret açısından H_1 hipotezi kabul edilir.

Tablo 6. Marina Çalışanlarının Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	Md	S.D	S.O	S.T	U	P
Mülkiyetine Göre Marinalar	Kamu/Belediye	12 5	4,00	0,92293	120,09	15011,00	7114,0	0,983
	Özel	11 4	3,87	0,95060	119,90	13669,00		
Ek Gelir Alma Durumu	Ek Gelir Alıyor	45	4,12	0,99964	129,64	5834,00	6446,0	0,297
	Ek Gelir Almıyor	19 4	4,00	0,92022	117,76	22846,00		
Çalışılan Gün Sayısı	6 Gün ve daha az	22 7	4,00	0,93553	116,95	26548,50	670,5	0,003
	7 Gün	12	4,93	0,59382	177,63	2131,50		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu mülkiyete göre marinalar açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_1 hipotezimiz red edilir. Bununla birlikte, tabloda, kamu/belediye marinalarında çalışanların özel marina işletmelerinde çalışanlara göre iş doyumlarının biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine elde edilen veriler doğrultusunda, ek gelir alan çalışanlar ile almayanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Aritmetik ortalamalar açısından ise ek gelir alan marina çalışanlarının ek gelir almayanlara oranla iş doyumlarının da biraz daha yüksek olduğu



görülmektedir. Marina işletmelerinde haftada 6 gün ve daha az gün çalışanlar ile, haftada 7 gün çalışanların iş doyumları açısından anlamlı bir fark vardır. Sonuçlara göre, haftada 7 gün çalışanların iş doyum düzeyleri daha yüksektir diyebiliriz. Bu durumda da H_1 hipotezimiz kabul edilir.

Tablo 7. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Bu Mesleği Seçmekten Pişman Olma Durumları ile Mesleklerini Kendi İstekleri ile Tercih Etme Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	Md	S.D	S.O	S.T	U	P
Pişman Olma Durumu	Pişmanım	14	2,43	0,98499	41,46	580,50		
	Pişman Değilim	225	4,00	0,87524	124,89	28099,50	475,5	0,000
Mesleği Kendi İsteği ile Seçme	Kendi İsteği İle Tercih Eden	207	4,00	0,89470	127,03	26294,50		
	Kendi İsteği						1857,5	0,000
	Dışında Tercih Eden	32	3,31	0,96446	74,55	2385,50		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Tablo 7'ye göre, ankete katılan marina çalışanlarından bu mesleği seçmekten pişman olanlar ile mesleği seçmekten pişman olmayan çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sonuçlara göre, mesleği seçmekten pişman olanların iş doyum düzeyleri pişman olmayanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Tabloya göre, ankete katılan marina çalışanlarından bu mesleği kendi isteği ile tercih edenler ile isteği dışında tercih edenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, mesleği kendi istekleri ile tercih eden çalışanların iş doyum düzeyleri kendi isteği dışında tercih edenlere göre oldukça yüksektir. Veriler doğrultusunda H_1 hipotezimiz iki değişken için kabul edilir.

Tablo 8. Marina İşletmesinde Çalışanların İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	N	X	Md	S.S.	S.O.	Ki-Kare	P
Bölgeler	Marmara	41	3,7470	4,00	1,13966	120,73	0.892	0.827
	Kuzey Ege	31	3,6169	3,87	1,16991	109,16		
	Güney Ege	109	3,9358	4,00	0,73196	121,94		
	Akdeniz	58	3,8384	4,00	0,97305	121,64		

*Ortalama fark $p < 0.05$ 'te önemlidir

Çalışılan bölgeler açısından bakıldığında ise; çalışanların iş doyumlarının bölgeler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bununla birlikte, Kuzey Ege Bölgesi'nde çalışanların iş doyum düzeyleri diğer bölgelere göre biraz daha düşüktür.

6. TARTIŞMA

Araştırma, Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren marina işletmelerinde çalışan mavi ve beyaz yakalı 239 çalışanın sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri saptanmış olup, elde edilen veriler literatürdeki benzer çalışmalar ile karşılaştırılmıştır. Çalışmanın bu sayede, hem diğer meslek gruplarında hem de marina işletmelerinde çalışanlar ile ilgili iyi bir kaynak olması hedeflenmektedir.



Çalışanların iş doyum düzeyleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. (Koruklu ve diğerleri 2013: 126; Doun, 2014:19; Chirchir, 2016: 155; Veysikarani, 2018: 90). Md açısından ise; erkeklerin kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuş olup, Doun'un (2014: 19)'in yapmış olduğu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuç, kadınların günlük hayattaki sorumluluklarının daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında, Filiz'in (2014:21), yaptığı çalışmada, bizim çalışmamızdan farklı olarak araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı fark bulunmuş olup, kadınların iş doyumları ortalamaları daha yüksektir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, marina çalışanlarının iş doyumunu yaş değişkeni açısından farklılık göstermemektedir. Literatürde bizi destekleyen çalışmalar (Küçük, 2014: 69; Duong, 2014: 20) bulunmakla birlikte, farklı sonuçlar da bulunmaktadır (Koruklu ve diğerleri, 2013: 126). Bununla birlikte, 18-25 yaş grubu marina çalışanlarının iş doyum ortalamalarının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmekte olup, bazı çalışmalar ile farklılık göstermektedir (Duong, 2014: 20; Filiz, 2014: 164; Hajdukova ve diğerleri, 2015: 474). Bunun nedeni mesleğe yeni başlayan çalışanların beklentilerinin daha yüksek olması olabilir. İş doyumunu ile yaş grupları arasında farklılıkların olması, araştırmaların farklı meslek grupları üzerinde yapılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmaya katılanların iş doyum düzeyleri medeni durum açısından farklılık göstermektedir ve literatürde bazı sonuçları bizi desteklemektedir (Küçük, 2014: 71, Filiz, 2014: 21, Kundak ve diğerleri, 2015: 8). Her iki çalışma sonucuna göre evli çalışanların iş doyumunu Md değerleri bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeni; evli bireylerin daha planlı ve programlı hayata sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bunun ile birlikte, Duong'un (2014: 20), yaptığı çalışmada medeni durumun ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmayıp bekar çalışanların iş doyumunu ortalamaları daha yüksektir.

Çalışmamızda, çocuk sahibi olma durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olup, çocuk sahibi olanların iş doyumunu Md değerlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç başka çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Kundak ve diğerleri, 2015: 8; Veysikarani, 2018: 76). Bunun nedeni çocuklardan kaynaklı stres faktörlerinin ortadan kalkmasının iş kalitelerini artırması olabilir.

Çalışanların iş doyumları meslekte geçirdiği süre açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak aritmetik ortalamaların bir farklılık ortaya koyduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar benzer çalışmalar ile de desteklenmektedir (Filiz, 2014: 164; Kaya-Tekin ve diğerleri, 2015: 14; Chirchir, 2016: 155). Ortalamalar açısından çalışma yılı arttıkça marina çalışanlarının iş doyumunda da artış görülmektedir. Bu durum, meslekte uzun süre çalışanların edindikleri deneyim ve tecrübenin iş doyumlarını olumlu yönde etkilemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışanların eğitim durumları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Literatürde benzer sonuçlar görülmüştür (Küçük, 2014: 73; Kundak ve diğerleri, 2015:8). Bununla birlikte ilköğretim mezunlarının iş doyumunu ortalamaları daha yüksek olduğu çalışmamızda görülmüş olup, her iki çalışma ile farklılık göstermektedir. Bunun nedeni, marina çalışanlarının eğitim durumu arttıkça beklentilerinin de artmasından kaynaklanıyor olabilir.



Marina çalışanlarının görev unvanları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte üst düzey pozisyonda görev alanların iş doyumunu ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Veysikarani'nin (2018: 80) yapmış olduğu çalışma da bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Veysikarani'nin (2018: 79) yapmış olduğu çalışmada gelir düzeyi ile iş doyumunu arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmuş olup, çalışmamız bu sonucu desteklemektedir. Sonuçlara göre, 6001 TL üzeri aylık geliri olan çalışanların diğer maaş gruplarına oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğu, 2000-3000 aralığında aylık ücret alan çalışanların ise iş doyumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, ücret ile iş doyumunu arasında doğru orantı vardır.

Marina çalışanlarının özel veya kamu/belediyeye ait marinateda çalışma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte, kamu/belediyeye ait marina işletmesinde çalışanların iş doyumunu Md değerlerinin özel işletmeye göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni kamu/belediye marinalarında çalışanların sosyal güvencesinin daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte, sonuçlar Veysikarani'nin (2018: 87) çalışması ile farklılık göstermektedir.

Çalışanların mesleklerini kendi tercihleri ile seçmeleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Kendi istekleri ile mesleği seçenler istekleri dışında seçenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bu durum literatürdeki bazı araştırmalar ile de desteklenmektedir (Küçük, 2014: 87).

Araştırma verilerinden elde edilen sonuca göre, bölgeler arasında çalışanların iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgelerindeki marina işletmelerinde çalışanların anket yolu ile iş doyumlarının ölçülmesi amacı ile yapılmıştır. Marina işletmelerinde çalışanların iş doyumları ile demografik özellikleri arasında mutlak bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedende, işletmeler işe alım sürecinde ve sonrasında iş doyumunu ile ilgili çalışanlarına gerekli hizmet içi ve hizmet dışı eğitimler vererek, mesleğinin gereklerinin neler olduğu konusunda bilinçlerini artırmalıdır. Ek gelir alan çalışanların diğerlerine göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu çalışmamızda görülmüştür. Bu nedenle, yapılacak iyileştirmeler fayda sağlayabilir. Kurum içi yükselme olanakları çalışanların iş doyumunu artırıcı unsur olabilir. Ayrıca, yetişmiş insan gücünün karşılanması amacı ile mesleki düzeyde eğitim veren okul sayısı artırılabilir ve bu okullardan mezun olanlar sektörde istihdam edilebilir. İnsanlar ile yüz yüze hizmet veren bir sektör olan marina işletmelerinde çalışanların sosyal olanaklarının artırılması ile iş doyumunu düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

REFERENCES

- Chirchir, R. (2016). Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya. *Journal of Education and Practice* 7(13):152–58.
- Çubuk, M. ve Kocak, H. İ. 2012. Deniz Ulaştırması. *Turizm Ulaştırması T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını*, Ünite 7, (s.79–111) . Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.



- Dikeç, G., Töz, A. C. (2015). *Marinalarda Sunulan Hizmetlerin Hizmet Kalitesi Değişkenlerinin Belirlenmesi*. II. Ulusal Liman Kongresi. s. 49–49 Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. doi: 10.18872/DEU.b.ULK.2015.0026.
- Duong, M.Q. (2014). The Relationship Between Demographic Characteristics and Faculty Job Satisfaction in Vietnamese Higher Education.” *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences* 2(3):16–27.
- Filiz, Z. (2014). An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research* 116(3):793–808. doi: 10.1007/s11205-013-0319-6.
- Gökçe, G., Şahin, A., ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg’in n Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233–246.
- Kaya-Tekin, N., Bilgin, S. (2015). Çankırı İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1, 1–24.
- Kırıcı Çevik, N., Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126–145.
- Küçük, S. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği). *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Beykent Üniversitesi.
- Kundak, Z., Üzel-Taş, H., Keleş, A., ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16, 1–10.
- *Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Turizm Hareketleri*. (2011). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. Ankara.
- Özkabakçı, T. (2010). *The Relationship Between the Levels of Work-Family Conflict and Job Satisfaction of the Employees: An Application in Information and Communication Technology Services Sector*. Marmara Üniversitesi.
- Rençber-Yiğitalp, S. (2012). *Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu Ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. Fırat Üniversitesi.
- Turgu, S. (2012). Edirne İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Hasta Memnuniyeti ve Hekim İş Doyumu ile İlişkisinin Araştırılması. *Uzmanlık Tezi*, Trakya Üniversitesi. Edirne.
- *Turizm Kıyı Yapıları Master Plan Çalışması-2. Ara Rapor* (Yüksel Pro). (2009). Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Demiryolları Limanlar ve Hava Meydanları İnşaatı Genel Müdürlüğü.
- Veysikarani, D. (2018). *Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırılması*. Çukurova Üniversitesi.
- Yenihan, B., Öner, M., ve Balcı, B. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi : Sakarya’daki AVM’lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. 4 (1), 33–49.



İnternet Kaynakları

- Adıgüzel, O., Keklik, B. (2015). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), s. 305318. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4771/65671>.
- Boz, T. (2018). *Kadın Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarına İlişkin Ortak Anlayışının Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi* [Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Erişim adresi: <http://acikerisim.erbakan.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12452/3641/10213512.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Deniz Turizm Birliği Derneği* resmi internet sayfası. Erişim tarihi: 12.05.2020. Erişim adresi: <https://denizturizmbirligi.org.tr/bolge/bodrum-hakkinda/>
- Denizcilik, Ulaşan ve Erişen Türkiye. (2018). *Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı*. s. 450-542. Erişim tarihi: 03.03.2020. Erişim adresi: <https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/bakanlik-yayinlari/ulasan-ve-erisenturkiye-2018.pdf>.
- Hajdukova, A., Klementova, J., ve Klementova, J. (2015). The Job Satisfaction as a Regulator of the Working Behaviour. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190 (November 2014), 471–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.028>.
- İştar, E., Dursun, S. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (3). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2714/35969>
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit-Özenoğlu, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119–137. <https://doi.org/10.21764/efd.99604>
- Öztürk, O. B., Turna, İ. (2017). Türkiye'deki Yat Limanlarının Güvenlik Zafiyetleri. *Journal of Turkish Studies*, 12 (29), 413–425. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.12660>
- Şeker, M., Dağ, Y., ve Yalçınsoy, A. (2016). Örgüt Kültürü ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama. *IJISSR International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1 (January), 4–10. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ijssr>
- Tekin, G., Görgülü, B. (2018). Social sciences. *Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini*, 4 (17), 1559–1566. Erişim adresi: <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11363/1273/5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Türk Dil Kurumu resmi internet sayfası. Erişim tarihi: 07/10/2020. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., ve Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110 (February), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>.