

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAŞAM MEMNUNİYETİNİN  
BELİRLEYİCİLERİNİN VE YAŞAM MEMNUNİYETİNE İLİŞKİN  
TUTUMLARIN ARAŞTIRILMASI**

**Murat UYANIK**

**UZMANLIK TEZİ**

**HAZİRAN 2018**



**İL BANK**  
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YAŞAM MEMNUNİYETİNİN  
BELİRLEYİCİLERİNİN VE YAŞAM MEMNUNİYETİNE İLİŞKİN  
TUTUMLARIN ARAŞTIRILMASI**

**Murat UYANIK**

**UZMANLIK TEZİ**

**Tez Danışmanı (Kurum)**

**Emine İLHAN YAMAN**

**Tez Danışmanı (Ankara Üniversitesi)**

**Dr. Öğr. Üyesi Aylin Özgür ATEŞ**

Murat UYANIK tarafından hazırlanan “İnsan Kaynakları Yönetiminde Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicilerinin ve Yaşam Memnuniyetine İlişkin Tutumların Araştırılması” adlı tez çalışması aşağıdaki Yeterlik Sınav Kurulu tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan	Genel Müdür Yardımcısı	Salih YILMAZ	
Üye	Daire Başkanı	Hüseyin TÖREN	
Üye	Daire Başkanı	Hakkı ÇIRAK	
Üye	Daire Başkanı	Orhan IŞIK	
Üye	Daire Başkanı	DOÇ. DR. Birol KAYRANLI	

Tez Savunma Tarihi: 19.06.2018

## **ETİK BEYAN**

“İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ Uzmanlık Tezi Yazım Kuralları”na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Murat UYANIK  
19 Haziran 2018

İnsan Kaynakları Yönetiminde Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicilerinin ve Yaşam Memnuniyetine İlişkin Tutumların Araştırılması

(Uzmanlık Tezi)

Murat UYANIK

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

Haziran 2018

**ÖZET**

Bu çalışma İLBANK A.Ş. çalışanlarının yaşam memnuniyetinin belirleyicilerinin ve yaşam memnuniyetine yönelik tutumlarının araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlara dört bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışanların demografik özellikleri ile iş memnuniyeti ve boş zaman faaliyetlerinin, yaşam memnuniyetini ne kadar açıkladığı saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma yöntemi olarak çoklu regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda belirtilen bağımsız değişkenlerin yaşam memnuniyetinin %49,5'lük varyansını anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır. Yaşam memnuniyetini tek başına en yüksek varyansla açıklayan bağımsız değişkenler; iş memnuniyeti (%11,8'), boş zaman faaliyetleri (%3), evlilik (%1), yüksek ve çok yüksek yaşam standardı (%1 ve %1,1), kronik hastalıklar ( %1) olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler : Yaşam memnuniyeti, mutluluk, öznel esenlik, iş memnuniyeti, boş zaman faaliyetleri

Sayfa Adedi : 89

Tez Danışmanı : Emine İLHAN YAMAN (Kurum)  
: Dr. Öğr. Üyesi Aylin Özgür ATEŞ (Ankara Üniversitesi)

Investigating The Determinants Of Life Satisfaction and Attitudes Towards Life  
Satisfaction Of Employees In Human Resources Management At Ilbank A.S.

(Expertise Thesis)

Murat UYANIK

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

June 2018

**ABSTRACT**

The aim of this study is to investigate the determinants of and attitudes towards life satisfaction of employees at İLBANK A.Ş. A four-part questionnaire has been applied to the employees in the study. Employees' demographic characteristics, job satisfaction and leisure activities have been tried to determine how much they disclose life satisfaction. Multiple regression and correlation analyzes were used as a research method. As a result of the research, it has been found out that the independent variables statistically significantly predicted 49.5% variance of life satisfaction. Independent variables explaining life satisfactions with the highest variance alone are; job satisfaction (11.8%), leisure activities (3%), marriage (1%), high and very high living standards (1% and 1.1%) and chronic diseases (1%).

Key Words : Life satisfaction, happiness, subjective well-beeing, job satisfaction,  
leisure activities  
Page Number : 89  
Supervisor : Emine İLHAN YAMAN (Corporate),  
Dr. Öğr. Üyesi Aylin Özgür ATEŞ (Ankara University)

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca benden bilgilerini, önerilerini, desteklerini ve zamanını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Emine İLHAN YAMAN'a; Ankara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi değerli Hocam Sayın Yrd. Doç. Aylin Özgür ATEŞ'e; sevgili eőim Rabia FİLİK UYANIK'a; değerli çalışma arkadaşlarıma ve hayatım boyunca desteklerini, güvenlerini, sevgilerini yanımda hissettiğim sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLERİN LİSTESİ .....	vi
GİRİŞ .....	1
1. YAŞAM MEMNUNİYETİ.....	7
1.1. Yaşam Memnuniyeti Tanımı.....	7
1.2. Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri .....	8
1.2.1. Demografik faktörler .....	9
1.2.2. Sosyoekonomik faktörler.....	12
1.2.3. Boş zaman etkinlikleri .....	25
1.2.4. İş memnuniyeti .....	29
1.3. Türkiye’de ve Dünyada Yaşam Memnuniyeti .....	29
2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE YAŞAM TATMİNİ .....	33
2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi .....	33
2.2. İş Memnuniyeti .....	36
2.3. İş Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyeti İlişkisi .....	37
3. UYGULAMA VE ANALİZ.....	43
3.1. Çalışmanın amacı ve hipotezler .....	43
3.2. Araştırmanın Zayıf Yönleri.....	44
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	45
3.3.1. Araştırmanın modeli .....	45
3.3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme .....	46
3.4. Araştırmanın Bulguları.....	48
3.4.1. Araştırmanın güvenilirliği .....	48
3.4.2. Örneklem grubunun özellikleri.....	49
3.4.3. Kurumla ilgili demografik özelliklere göre değişkenlerin analizi.....	59
3.4.4. Bağımsız değişkenlerin açıklayıcılık dereceleri için regresyon analizi....	68
3.4.5. İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti korelasyon analizi .....	72
SONUÇ .....	73
KAYNAKLAR .....	77
EKLER.....	84
EK-1 ANKET FORMU .....	85
ÖZGEÇMİŞ .....	89

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 3.1. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri.....	49
Çizelge 3.2. Örneklemin Frekans Dağılımları-1.....	57
Çizelge 3.3. Örneklemin Frekans Dağılımları-2.....	58
Çizelge 3.4. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin eğitim durumu değişkenine göre Anova testi.....	59
Çizelge 3.5. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin kıdem yılı değişkenine göre Anova testi..	60
Çizelge 3.6. Kıdem yılı değişkeninin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması.....	60
Çizelge 3.7. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin kıdem yılı değişkenine göre Anova testi..	61
Çizelge 3.8. Unvan değişkeninin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması .....	62
Çizelge 3.9. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin gelir düzeyi değişkenine göre Anova testi .....	63
Çizelge 3.10. Gelir düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması .....	64
Çizelge 3.11. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin yaşam standardı değişkenine göre Anova testi.....	65
Çizelge 3.12. Yaşam standardı algı düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması .....	66
Çizelge 3.13. Kadro türü değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi.....	67
Çizelge 3.14. Çalışılan birim değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi .....	67
Çizelge 3.15. Yaş, Medeni hal, eğitim durumu, unvan türü, konut değişkenlerinin ‘dummy’ değişken olarak tanımlanması.....	69
Çizelge 3.16. Kıdem yılı, gelir düzeyi, yaşam standardı değişkenlerinin ‘dummy’ değişken olarak tanımlanması .....	70
Çizelge 3.17. Çoklu Regresyon Analizi.....	71
Çizelge 3.18. Tanımlayıcı istatistikler .....	72
Çizelge 3.19. İş Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyeti korelasyon analizi .....	72

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 1.1. OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre yaşam memnuniyet düzeyleri .....	30
Şekil 1.2. OECD ülkelerinde iş-yaşam dengesine göre yaşam memnuniyet düzeyleri .....	30
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	45
Şekil 3.2. Katılımcıların cinsiyet dağılımı .....	49
Şekil 3.3. Katılımcıların yaş dağılımı .....	50
Şekil 3.4. Katılımcıların medeni durumu.....	50
Şekil 3.5. Katılımcıların eğitim durumu .....	51
Şekil 3.6. Katılımcıların kıdem yılı.....	51
Şekil 3.7. Çalışılan birim .....	52
Şekil 3.8. Kadro türü.....	53
Şekil 3.9. Unvan türü .....	53
Şekil 3.10. Aylık gelir dağılımı.....	54
Şekil 3.11. Konut durumu.....	54
Şekil 3.12. Kronik hastalığa sahip olma durumu .....	55
Şekil 3.13. Yakın zamanda bir yakınını kaybetme durumu .....	55
Şekil 3.14. Katılımcıların yaşam standartlarına göre dağılımı .....	56
Şekil 3.15. Katılımcıların çocuk sayısı .....	56

## GİRİŞ

Yaşam tatmini güncel konulardan biri olarak araştırmacılar tarafından sıklıkla çalışılmaktadır. Ancak sadece yaşam tatmini kavramına odaklanmak araştırmayı kısıtlayacak ve ilgili kavramların göz ardı edilmesine neden olabilecektir. Yaşam memnuniyeti, mutluluk ve esenlik ile ilişkili bir kavram olup birçok çalışmada bu kavramlar yaşam memnuniyeti yerine de kullanılmaktadır. Ancak, yaşam memnuniyeti, kişilerin bildirdikleri değişkenler arasında en tutarlı ve istikrarlı değişkendir (Diener, 1984).

Yaşam memnuniyeti, bilişsel ve yargısal bir süreçtir ve kişilerin kendi belirledikleri kriterlere göre global bir değerlendirmenin sonucu olarak tanımlanabilir (Diener, 1985). Yaşam memnuniyeti, bireylerin kendi öznel süreçlerinde oluşturdukları beklentilerin, içinde yaşamakta oldukları durum arasındaki farkı gösterir. Yaşam memnuniyeti, bireylerin yaşamlarını bir bütün olarak ve yaşamın çok farklı açılardan değerlendirilmesini içerir (Çakır, Şahin, Serdar ve Parlakkılıç, 2016).

Mutluluk (happiness) ve esenlik (well-being) kavramları ekonomistler, sosyologlar, psikologlar ve demograflar tarafından büyük bir istekle çalışılmaktadır (Ngoo, Tey ve Tan, 2015). Bu kavramları farklı alanlarda farklı şekillerde tanımlamışlardır.

Birçok çalışmada mutluluk tanımı yapılırken zevk, haz ve yoğun duygularla ilişkilendirilmiştir. Bu konuda Deiner (2000), mutluluğu tanımlarken çoğunlukla hoş duyguların sıklığını ve yoğunluğunu birleştirerek ele alındığını ve bunun da oldukça akılcı olduğunu söylemiştir. Bir başka deyişle, zamanlarının çoğunda yoğun olarak mutlu olanlar en mutlu insanlar olarak nitelendirilmiştir. Ancak Deiner, Sandyik ve Pavot (1991) bununla çelişen bulgular elde etmişlerdir. Bir kişinin keyifli duygular yaşama sıklığının, kişinin mutluluğu ne kadar yoğun yaşadığından daha iyi bir belirleyici olduğunu söylemişlerdir. Sıklıkla güzel duygular ve sık olmayan bir şekilde yoğun tatsız duygular yaşayanlar, güzel duyguların yoğunluğu oldukça hafif bile olsa yüksek mutluluk düzeyine sahip olduklarını söylemişlerdir (Diener, 2000).

Öznel esenlik kavramı (subjective well-being), kişilerin kendi yaşamlarını duygusal ve bilişsel olarak nasıl değerlendirdiklerine karşılık gelir (Diener, 2000). Bu kavramla ilgili

çalışmalar; mutluluk, tatmin, moral ve pozitif etkiler gibi terimleri de kapsamaktadır (Diener, 1984).

İnsanlar hayatlarını yaşam tatmini veya tatmin duyguları gibi küresel bir yargı açısından değerlendirirler. Bu nedenle, öznel esenlik birkaç farklı bileşeni içeren ve bu bileşenlerden biraz bağımsız olan çatı terimidir. Hedefleri doğrultusunda çalışan ve onlara ulaşan insanlar, öznel iyi olma deneyimini yaşarlar (Banerjee, 2015).

Birçok filozof ve sosyal bilimci mutluluk veya esenlik tanımıyla ilgilenmektedir. Diener (1984) esenlik ve mutluluk tanımlarını üç kategoriye ayırır. Birincisi, esenlik, erdem veya kutsallık gibi dış ölçütlerle tanımlanmıştır. İkinci olarak, sosyal bilimciler, insanların hayatlarını pozitif yönden değerlendirmelerine neden olan soru üzerinde yoğunlaşmıştır. Öznel esenlik tanımı, yaşam tatmini olarak etiketlenmiştir ve iyi bir yaşamın ne olduğunu belirleyen katılımcının standartlarıdır. Mutluluğun üçüncü bir anlamı, terimin günlük konuşmada kullanıldığı anlama en yakın olanı, olumsuz duyguların üzerindeki olumlu etkinin baskınlığını ifade eder. Böylece, öznel esenlik tanımı, hoş duygusal deneyimi vurgular.

İnsanın ruh hali ve duyguları, yaşadıkları olaylar karşısında tepkilerini yansıtır. Her birey, hayatının bir bütün olarak olduğu kadar evlilik ve iş gibi daha özel alanlarla ilgili kapsamlı yargılarda bulunur. Dolayısıyla öznel esenlik, yaşam memnuniyeti (yaşamın küresel yargıları), önemli alanlardan memnuniyet (örneğin, iş doyumu), olumlu etki (birçok hoş duygu ve ruh hali yaşamak) ve düşük negatif duygu düzeyleri (hoşnutsuz duygular ve ruh halleri yaşamak) gibi birçok farklı bileşenden oluşur (Diener, 2000).

İnsan durumunun bir ölçüsü olan mutluluk, yaşam memnuniyeti ve esenlik ülkenin sosyoekonomik koşullarına göre değerlendirilmelidir. Bir ülkenin kalkınma düzeyi, ekonomik durumu ve büyümesi, halkının yaşam standardında iyileşme, yoksulluğun azaltılması, sağlıkta ilerleme, eğitim düzeyi ve diğer ilgili koşullarla tanımlanmaktadır. Harcanabilir gelir arttıkça, bireyler elde ettikleri maksimum faydalarını ve yaşam memnuniyetlerini en üst düzeye çıkarmak için kullanabilecekleri maddi olanaklara sahip olurlar (Ngoo ve diğerleri, 2015).

Yaşam memnuniyetinde ülkelere göre farklılıkların çoğu, ülke genelinde gıda ve sağlık durumları ile kültürel yozlaşmışlık ve çöküş gibi koşullardaki değişimler ile açıklanabilir. Bununla birlikte, bu değişkenler (gelir gibi) kontrol edildiğinde bile, bazı kültür bölgelerinin diğerlerinden daha mutlu olduğu görülmektedir (Diener, 2012).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin ihtiyaçları piramit modelinde 5 kategoriye ayrılmıştır; fiziksel ihtiyaçlar (barınma, yemek, su, uyku), güvenlik ihtiyaçları (beden, iş, aile, sağlık, mülk konularında), ait olma ve sevgi ihtiyacı (arkadaşlık, aile, cinsellik), saygı ihtiyacı (özsaygı, kendine güven, başarı, başkalarına saygı, saygı duyulma), kendini gerçekleştirme ihtiyacı (ahlak, önyargılardan arınma, gerçekleri kabullenme). Bireylerin hiyerarşideki yeri yükseldikçe, bireyler için mutluluk, memnuniyet ve esenlik düzeyleri dolaylı olarak öngörülebilecektir. Yani piramidin daha üst seviyelerine tırmandıkça mutluluk düzeyleri artarken, daha alt seviyede yer alanlar ise daha düşük mutluluk düzeyine sahip olacaklardır.

Yaşam memnuniyeti demografik değişkenlerle de ilişkilidir. Bireylerin cinsiyeti, yaşı ve evlilik statüleri ve çocuk sahibi olmaları da yaşam memnuniyeti üzerinde etkiye sahiptir. Çalışmalar yaş ile yaşam memnuniyeti arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu saptamıştır (Ngoo ve diğerleri, 2015). Yani insanlar oldukça gençken ve yaşlandıkça mutluluk düzeyleri artarken, orta yaşlarında yaşamlarından daha az memnundurlar. Cinsiyetin ise yaşam memnuniyeti üzerinde belirgin bir etkiye sahip olup olmadığı netlik kazanmamıştır (Cheung ve Ngan, 2012). Welzel ve Inglehart (2010), kadınların daha yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduklarını söylemelerine rağmen beklentileri ve sosyal arzuları da daha yüksek olup karşılanması da daha zordur demektedirler. Bireylerin evlilik durumu da kültürlere göre değişkenlik gösterse de mutluluk ve memnuniyet ile alakalı demografik bir değişkendir. Vinson ve Ericson'a (2014) göre, evli olmak yaşam memnuniyeti ve mutluluk ile pozitif olarak ilişkilidir. Çalışmalarında evli insanlar daha yüksek yaşam memnuniyetine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yine Vinson ve Ericson'a (2014) göre çocuk sahibi olmak yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Margolis ve Myrskyl'a (2013) göre; aile, para ve sağlık yaşam memnuniyetini kültürlere göre farklı düzeylerde de olsa büyük oranda açıklamaktadır. Farklı dönemlerde

ve farklı bölgelerde araştırmalar yaparak bu durumu istatistiksel verilerle de desteklemişlerdir.

İnsanlar günün oldukça büyük bir kısmını iş yerinde geçirmekte-dirler. Dolayısıyla iş yerindeki yaşadıkları olaylar ve işlerine ilişkin tutumları da yaşam tatminleri üzerinde etkiye sahiptir. Bireylerin işlerinin yaşam memnuniyetine etkilerini ölçmek için iş tatminine bakılması daha uygun olacaktır.

İş memnuniyeti, işten sağlanan doyum ve tatmindir. Tek ölçü para değil, aynı zamanda elde edilen faydalar ya da imkanlar da önemlidir. İş memnuniyeti, işi yaparken hissettiğimiz genel iyi duygulardır. Bireyler, günlük iş ile ilgili aktivitelerinde tatmin edici şeyler arayarak iş tatminini sağlamaya çalışırlar. Diğer yandan birçok kişi sıradan işler yapmaktan büyük memnuniyet duyar (Banerjee, 2015).

İnsan kaynakları açısından bakıldığında ise iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti oldukça önemlidir. Her iki kavram da yöneticiler tarafından dikkatle incelenmelidir.

İş memnuniyeti ile yaşam tatmini arasında karşılıklı bir ilişi mevcuttur. Sadece iş memnuniyetinin yaşam memnuniyetine etkisi vardır demek eksik bir ifade olacaktır. Bu konuda Diener, Nickerson, Lucas ve Sandvik (2002) yapmış oldukları çalışmada, yüksek yaşam memnuniyeti, iş yeri ortamında başarıyı güçlendiriyor gibi görünüyor demekteler. Aynı şekilde, bireylerin daha üniversitedeyken olumsuz karakter özelliklerinin gelecekteki gelirlerini öngördüğünü tespit etmişlerdir. Yaşam memnuniyetinin belirli formlarını iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık gibi iş ile ilgili değişkenlere bağlayan kanıtlar vardır. Bu ilişkinin çift taraflı olduğu söylenmektedir. Çalışanların yaşam memnuniyetinin artırılması durumunda performanslarında da paralel olarak bir artış beklenebilir.

İnsanlar işlerine oldukça büyük anlamlar yükleyerek işlerini kutsallaştırma seviyesine çıkarabilmektedir. Günümüzde birçok insan kendilerini işleriyle bir tutmakta ya da başkaları tarafından işleriyle tanımlanmakta ve daha ötesinde hayatlarının bütününde çalışma hayatlarındaki kimliklerine bürünmektedirler (Dikmen, 1995).

Çalışanların işleri ile hayatlarını birbiriyle bütün halinde düşünmeleri ve iş hayatlarını yaşam memnuniyetlerinin önemli bir parçası haline getirmeleri olasıdır.

Dolayısıyla iş yerinde yaşadıkları olumlu veya olumsuz olaylar da bireylerin mutluluk düzeylerini etkileyecektir.

Yaşam memnuniyeti hakkında literatürde güncel birçok çalışma mevcuttur. Ancak çalışmaların büyük çoğunluğu gelişmiş ülkelerde yapılmıştır. Son yıllarda Doğu Asya'da çalışmaların arttığı görülmektedir. Türkiye'de ise bu alanda hala büyük bir boşluk mevcuttur.

Bu çalışmada ise İller Bankası personelinin yaşam memnuniyetinin belirleyicileri ve yaşam memnuniyetine yönelik tutumları araştırılmıştır. Demografik, sosyoekonomik değişkenler ile iş tatmini ve boş zaman aktivitelerinin yaşam memnuniyetini ne kadar açıkladığı tespit edilmeye çalışılmıştır.





# 1. YAŞAM MEMNUNİYETİ

## 1.1. Yaşam Memnuniyeti Tanımı

Mutluluk çalışmaları Yunan filozofu Socrates'e kadar dayanmaktadır. "Erdem mutlu bir yaşam olan eudaimonia kavramını garanti eder" demektir. Daha sonrasında uzun bir süre boyunca, bir çalışma alanı olarak mutluluk, bilimsel araştırmalarda yararlı ve geçerli bir ölçüm metriği olarak dikkat çekmemiştir (Ngoo ve diğerleri, 2015).

Günümüzde ise mutluluk, refah, tatmin, esenlik, yaşam tatmini gibi kavramlar sıklıkla çalışılmaktadır. Bu kavramların birbirine muadil olarak ya da birbirinin yerine de kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada odaklanılacak olan yaşam memnuniyeti ve çoğunlukla bu kavram yerine kullanılan öznel esenlik (subjective well-being) kavramıdır.

Deiner (1985) yaşam memnuniyeti yerine çoğunlukla öznel esenlik kavramına kullanmış olup bu kavramı, bireylerin kendi öznel kriterleri ile global ölçülere göre bilişsel ve duygusal bir değerlendirmenin sonucu olarak tanımlar. Yani yaşam memnuniyetini belirleyen iki önemli konu vardır. İlki, bireyler yaşamlarından dolayı memnun olup olmamalarını öznel kriterlere göre belirlerler. İkincisi ise bu kriterler öznel olsa dahi global ölçülere göre bir sonuca ulaşılmaya çalışılır.

İnsanlar, daha çok güzel duygular yaşayıp daha az hoş olmayan duygular yaşadığında, acılarına göre daha az acı çekip daha çok zevk aldıkları deneyimler yaşadıklarında, ilginç aktivitelere katıldıklarında ve yaşamlarından memnun olduklarında daha yüksek öznel esenlik seviyelerine sahip olurlar. Yaşamı ve akıl sağlığını daha değerli kılan birçok kriter olmasına rağmen, öznel esenlik alanı insanların yaşamları üzerindeki kendi değerlendirmelerine odaklanır (Diener, 2000).

Öznel esenlik, hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmelerle insanların yaşamlarını nasıl yaşadıklarını araştırır (Wills, 2009). Öznel esenlik, bilişsel ve duygusal açılardan oluşur. Duygusal bileşen mutluluk ile bilişsel bileşen ise yaşam memnuniyeti ile temsil edilmektedir (Ott, 2013). Ngoo ve diğerleri (2015), mutluluğu duygusal mutluluk, değerlendirici mutluluk ve objektif mutluluk olmak üzere üçe ayırır. Duygusal mutluluk,

bir kişinin toplulukla olan ilişkisinden ve etkileşimden kazandığı mutluluk iken bir kişinin sosyal statüsünün diğerinden yüksek olduğu durumlarda kazandığı mutluluk ise değerlendirici mutluluk olarak tanımlanır. Objektif mutluluk ise, bir kişinin ruh halini ve keyifli olup olmasını göz önüne alır ve bu mutluluk düzeyi, kişinin zaman içerisinde elde ettiği fayda ya da ortalama faydayla ve daha çok da beyin dalgalarına ait tıbbi yöntemlerle ölçülür.

## **1.2. Yaşam Memnuniyetinin Belirleyicileri**

Yaşam memnuniyeti birçok değişken tarafından etkilenmektedir. Bu çalışmada ise yaşam memnuniyetinin belirleyicileri dört kategoride incelenecektir. Hangi değişkenlerin yaşam memnuniyetini anlamlı bir şekilde açıkladığı ve hangilerinin anlamlı bir etki göstermediği araştırılacaktır. Evlilik, iş memnuniyeti, yaşam koşulları, sağlık gibi bazı demografik ve sosyoekonomik değişkenlerin yaşam memnuniyetini önemli ölçüde açıkladığını söyleyen çalışmalar mevcuttur. Ancak adaptasyon teorisi bunun tam tersini söylemektedir. Bazı olaylar yaşam memnuniyetini ilk başlarda etkilese dahi daha sonra başlangıçtaki seviyelere geri dönüş olabilmektedir.

Araştırmacılar, adaptasyonu destekler şekilde, birçok yaşam koşulunun öznel esenlik ile sadece orta düzeyde ilişkili olduğunu gösteren kanıtlar bulmuşlardır. Örneğin, Campbell, Converse ve Rodgers (1976), gelir, arkadaş sayısı, dinî inanç, zeka ve eğitimi de içeren 10 kaynağın birlikte mutluluğun varyansının sadece %15'ini oluşturduğunu hesaplamışlardır (Aktaran: Deiner, 2000). Campbell ve diğerleri ve daha sonra başka araştırmacılar (Diener, Horwitz ve Emmons, 1985) gelir ve yaşam memnuniyeti arasında zengin insanların genelde yoksul insanlardan biraz daha mutlu olduğunu söyleyerek farklı ülkeler arasında küçük pozitif korelasyonlar bulmuşlardır. Diener, Wolsic ve Fujita (1995) benzer bir şekilde, üniversite öğrencileri arasında oldukça değerli bir yere sahip olan fiziksel çekiciliğin, katılımcıların olumlu ve olumsuz etkisi ile yaşam memnuniyeti raporlarında yalnızca küçük miktarlarda varyans öngördüğünü bulmuşlardır. Belki de daha çarpıcı olan bir dizi çalışma, yaşlılar arasında bile objektif fiziksel sağlığın yaşam memnuniyeti ile zar zor ilişkili olduğunu gösterdi (Okun ve George, 1984).

Önemli bulgulara rağmen, yaşam memnuniyetinin yordayıcıları ön yargılar tarafından etkilenebilmektedir. Örneğin, Schwarz ve Strack (1999), yaptıkları bir dizi çalışmada küresel ölçekte yaşam memnuniyetini belirleyicisi kabul edilen değişkenlerin, ölçeğin uygulandığı andaki duygu durumundan ve bazı durumsal faktörlerden etkilenebileceğini kanıtladı. Ayrıca ölçekte yer alan öğelerin sıralanmasının ve diğer özelliklerinin de yaşam memnuniyeti raporlarını etkileyebileceğini bulmuşlardır. Eid ve Diener (1999) ise durumsal faktörlerin yaşam memnuniyeti üzerindeki uzun vadeli etkilerle karşılaştırıldığında genellikle çok daha yüzeysel ve önemsiz kaldığını bulmuştur.

Diğer yandan araştırmaların büyük çoğunluğunda belirli faktörlerin yaşam memnuniyetinin öngörülmesinde etkili olduğu söylenmektedir. Bu faktörler, demografik ve sosyoekonomik faktörler olarak ayrılmaktadırlar. Bunlara ek olarak bu çalışmada çalışanları boş zaman aktiviteleri ve iş memnuniyeti düzeylerinin de yaşam memnuniyetinin belirleyicilerinden olup olmadığı araştırılacaktır.

### **1.2.1. Demografik faktörler**

#### Cinsiyet

Yaşam memnuniyeti, mutluluk veya öznel esenlik halindeki cinsiyet farklılığı ülkeden ülkeye değişmekte ancak farklılıklar genellikle önemsiz kalmaktadır. Yaşam doyumunda veya öznel esenlikte anlamlı bir cinsiyet farkı bulan sadece birkaç araştırma mevcuttur. Örneğin, Graham (2004) Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların erkeklerden daha mutlu olduğunu söylerken Dolan, Peasgood ve White (2008) Rusya için tam tersi şekilde erkeklerin kadınlardan daha mutlu olduklarını söylemiştir. Welzel ve Inglehart (2010), kadınların erkeklere göre daha yüksek memnuniyete sahip olduklarını söylemelerine rağmen sosyal istekleri ve yaşamdan beklentileri de daha yüksek olup karşılanması da daha zordur demektedirler.

Ngoo ve diğerleri (2015) cinsiyet değişkenini 4 farklı bölgeye göre incelemiştir (Doğu Asya, Güney Asya, Merkez ve Batı Asya, Güneydoğu Asya olmak üzere). Merkez ve Batı Asya bölgesi hariç cinsiyet değişkeni yaşam memnuniyeti için anlamlı bir belirleyici değildir. Bu bölgede ise erkeklerin anlamlı bir şekilde daha yüksek yaşam memnuniyeti düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

## Yaş

Yaş değişkenleri, tipik U şeklini temsil eder; bu durum ilk yıllarda memnuniyetin azaldığını ve daha sonra arttığını gösterir (asgari 50 yaşına ulaştığında) (Mainar, Montuenga ve Paniagua, 2015). Orta yaş insanlar daha genç ve yaşlı insanlara kıyasla daha az mutlu olma eğilimindedirler (Blanchflower ve Oswald, 2004; Dolan ve diğerleri, 2008). Yaşlı insanlar orta yaşantısındaki mutsuz anları atlatıp kendilerini uyarlayabildikleri için daha mutlu olabiliyorlar (Sotgiu, Galati, Manzano ve Rognoni,2011).

Ngoo ve diğerleri yapmış oldukları çalışmada yaş değişkenini 5 gruba ayırarak incelemişlerdir. Bölgelere ve gruplara göre katılımcıların yaşam memnuniyeti sonuçları farklılık göstermiştir. Örneğin, Doğu Asya'da yaşlılar gençlere göre daha yüksek yaşam memnuniyetine sahipken orta yaş gruplarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir. Merkez ve Batı Asya'da ise yaş, yaşam memnuniyetinin anlamlı bir belirleyicisidir ve tipik U şeklinin bir temsili görülmektedir. Güney Asya ve Güney Doğu Asya'da ise yaş, yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda daha sonraki yaşları hayata uyum sağlama ve tecrübe ile kendini tanımanın da etkisiyle mutluluğun arttığı bir dönem olarak tanımlamışlardır (Ranzijn, 2002; Sotgiu, Galati, Manzano ve Rognoni, 2011). Fagerström ve diğerleri (2007), Avrupa'da altı ülkeden (Hollanda, Lüksemburg, İtalya, Avusturya, Birleşik Krallık ve İsveç) 60-89 yaşları arasındaki kişilerin yaşam memnuniyetini araştırdı. Sonuçlar, katılımcıların çoğunun yaşamlarından memnun olduğunu gösterdi.

## Aile ve Evlilik

Evlilik ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki birçok çalışmada dikkat çeken bir konu olmuştur. Evliliğin yaşam memnuniyetine pozitif bir katkı sağladığını savunanlar olduğu gibi bazı çalışmalarda da olumsuz bir etkiden ya da herhangi bir etkisinin olmadığından da bahsedilmektedir.

Ailenin şahsi memnuniyeti destekleme fonksiyonu, aileleri ortamında yaşayan yetişkinler için hayatı anlamlı ve yaşamaya değer kılmadır. Evli insanlar daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlığın yanı sıra daha yüksek yaşam memnuniyetine ve esenliğe sahip olma eğilimi gösterirler ve intihar gibi negatif psikolojik davranışa daha az yatkınlar (Gove,

Hughes ve Style 1983). Evli kişiler, özellikle de erkekler ailelerinden daha fazla destek alma eğilimindedirler ve bu nedenle daha yüksek bir yaşam memnuniyetine sahiptirler (Arikian, Benson, Frazier, Losoff ve Maurer, 1996).

Evli insanlar bekarlarla karşılaştırıldığında daha yüksek mutluluk düzeylerine sahiptirler, benzer şekilde bekarlar da boşanmış ya da ayrı yaşayanlara göre daha mutludurlar (Dolan ve diğerleri, 2008).

Evlilik ile yaşam memnuniyeti arasındaki olumlu ilişkinin ilk sebebi, evliliğin çiftlere doğrudan bir şekilde yaşam memnuniyetini artıran psikolojik ve duygusal bir destek sağladığı fikrine dayanmaktadır (Kim, 2010). Ancak yaşam memnuniyetine etkisi kültürlere ve bölgelere göre farklılık gösterebilmektedir. Var olan ilişkiyi kabul etmek yerine hangi bölgelerde evliliğin yaşam memnuniyeti üzerinde etkiye sahip olduğunu araştırmanın daha mantıklı olacağı fikri daha kabul edilebilirdir.

Kim (2010) çalışmasında 72 ulusu inceleyerek evlilik ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiye bakmıştır. Çalışmanın ilk bulgusu, 33 ulus için evliliğin pozitif etkisi olduğu, diğer 39 ulus için ise ya hiç etkisi bulunmadığı ya da negatif bir etkiye sahip olduğudur. İkincisi ise beklenenin aksine ekonomik olarak daha gelişmiş ve daha seküler uluslarda evliliğin pozitif etkisi daha güçlüdür. İronik olarak gelişmiş toplumlarda evlilik bir mecburiyet değil bir seçenek olarak görülmesine ve bunun evlilik kurumunun çökmesine neden olmasına rağmen bu toplumlarda evliliğin değerini ve yaşam memnuniyetine katkısının daha fazla olduğu görülmektedir. Son olarak, evliliğin etkisi yaşa göre değişim göstermektedir. Evliliğin pozitif etkisinin görüldüğü 33 ulusun yer aldığı ilk grupta 40 yaş altı evli bireylerde pozitif etki daha güçlüdür. Ancak 40 yaşın üstünde herhangi bir fark bulunamamıştır. İkinci gruptaki uluslarda ise gençlerde de herhangi bir olumlu etki saptanamamıştır.

Aile yapısı ve aile ile iş sorumluluklarını dengede tutma ihtiyacı, yaşam doyumunu şekillendirmede önemli unsurlar olarak görülmüştür. Bu nedenle, evlilik hali, memnuniyet ile ilişkilidir; ancak geniş bir ailede, bağımlı birey sayısı arttıkça ya da ailede yalnızca bir kişinin maddi kazanç sağlaması durumunda, aile bireyleri için daha düşük yaşam doyumunu görülmektedir (Mainar ve diğerleri, 2015).

Ngoo ve diğeri (2015) evliliğın Asya'daki bölgelerde yaşam memnuniyetinin anlamlı bir belirleyicisi olduğunu hatta bazı bölgelerde en önemli belirleyici olduğunu saptamışlardır. Örneğın Güney Asya, Merkez ve Batı Asya ile Güneydoğú Asya'da evlilik yaşam memnuniyetinin en önemli belirleyicisiyken Doğú Asya yaşam standartlarından sonra ikinci sırada yer almaktadır.

Ailenin başka bir boyutu ise çocuk sahibi olma ile alakalıdır. Çocuk sahibi olmanın yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Haller ve Hadler (2006), finansal memnuniyet ve geliri kontrol ettiklerinde çocuk sahibi olmanın yaşam memnuniyeti ile pozitif ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Ancak düşük geliri bireylerde ise çocukların ihtiyaçları karşılayamamadan dolayı tatminin düştüğünü belirtmektedirler. İngiltere'de yapılan bir araştırmada eğer aile finansal olarak zayıf durumda ise ya da çocuklarının ciddi bir hastalığı varsa bu durumlarda çocukların ekstra bir zorluk olarak görülmesinden dolayı yaşam memnuniyetini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır (Marks, Lambert ve Choi, 2002).

Sonuç olarak bu çalışma kapsamında demografik değışkenlerle yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki araştırılacaktır. Cinsiyet değışkeninin yaşam memnuniyetini anlamlı bir şekilde etkilemeyeceğı düşünölmektedir. Yaşın ise yaşam memnuniyeti üzerinde daha ileri yaşlarda olan çalışanlar için olumlu bir etkiye sahip olacağı ancak orta yaş için herhangi bir ilişki bulunmayacağı düşünölebilir. Yapılan birçok çalışmada kolektif toplumlarda evlilik yaşam memnuniyetinin önemli bir belirleyicisidir. Türkiye'de evlilik ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu beklemek ve yaşam memnuniyetinin önemli belirleyicilerinden birinin evlilik olacağı varsayımı desteklenebilecektir. Bu çalışmada ise evliliğın İller Bankası personelinin yaşam memnuniyeti için önemli bir belirleyici olup olmadığı incelenecektir.

### **1.2.2. Sosyoekonomik faktörler**

Son çalışmalar yaşam memnuniyetinin bireyler için önemini vurgularken birçok sosyoekonomik değışkenin de yaşam memnuniyeti ile ilişkisinden bahsetmektedirler. Sosyoekonomik değışkenlerin bazılarının yaşam memnuniyetinin belirlenmesinde etkili rol oynadığı bazılarının ise anlamlı bir fark yaratmadığı tartışılan konular arasındadır. Bu

bölümde sosyoekonomik değişkenler ele alınarak literatürde bu değişkenler hakkındaki farklı fikirler bir arada tartışılacaktır.

Son bulgularda öznel esenliğin sadece istenen bir sonuç değil, aynı zamanda bireylerin yaşamı ile ilgili bazı sonuçlarının gelecekteki önemli bir öngörücüsü olabileceğidir. Lyubomirsky, King ve Diener (2005) tarafından yapılan bir inceleme, yüksek öznel esenliğin gelecekte yüksek bir sosyal yaşam kalitesini ve sağlıklı olmayı öngördüğü sonucuna vardı. Diener ve Chan (2011), yüksek öznel esenliğin sağlık ve uzun ömürlülüğe fayda sağladığına dair kanıtların "açık ve dikkat çekici" olduğunu bulmuştur.

### Gelir

Algılanan yaşam kalitesinin bir göstergesi olarak öznel esenlik hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha önemli bir araştırma hedefi haline gelmiştir. Neyin öznel iyi oluşla ilişkili olduğunu araştıran çok sayıda çalışma içinde, en sık sorulan soruların birisi şöyledir: "Para mutluluk kazandırıyor mu?" Çeşitli ülkelerden gelen verileri kullanarak yapılan çalışmalar daha yüksek gelirin daha yüksek mutluluk düzeyleri veya öznel esenlik ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Chen, 2011).

Dünya çapında bir gelir standardı göz önünde bulundurularak bakıldığında ülkeler ortalama gelirleri temel alınarak sıralandığında yaşam memnuniyeti seviyeleri ile iyi bir uyum sağlıyorlar. Cantril (1965) 154 ulus örnekleminde yapmış olduğu çalışmada, ulusların gelir ve yaşam doyumları arasında güçlü ilişkiyi göstermektedir; bu durum ulusal zenginliğin bireylerin ortalama yaşam memnuniyetinin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Aktaran: Diener, 2012). Ancak Diener, Tay ve Oishi'nin (2013) çalışmasına göre, insanların gelirleri, yaşları ve mesleklerine göre ülkeleri içinde standartlaştırıldığında, bireylerin gelire göre yerel duruşunu yansıtan bu yordayıcılar, yaşam memnuniyetini öngörmede yalnızca küçük bir artışa neden oldu. Dahası ülkelerin kendi içindeki gelir ve yaşam memnuniyeti lineer doğrularla gösterildiğinde bu doğruların eğimleri, ülkelerin birbiri arası ortalama gelir ve ortalama yaşam doyumu eğimi kadar dik değildir, dolayısıyla yerel sosyal karşılaştırmaların birincil olduğu düşüncesiyle çelişir (Diener, 2012).



Bireylerin gelirleri ortalama geliri yüksek ülkelerdeki gelir artışının gerisinde kalırsa gelirleri artsa bile sahip oldukları yaşam memnuniyeti azalabilir. Bu nedenle, insanlar bir dereceye kadar kendilerini komşularına ve meslektaşlarına karşılaştırarak gelirlerini değerlendirirken zengin uluslara dayalı bir dünya standardı şu anda değerlendirmenin temel dayanağıdır. Bunun çarpıcı bir örneği, insanların iyi bir yaşam hakkındaki düşüncelerinin zengin ülkelerdeki harcamalar ve kazançlar tırmandığında tırmandırmaya devam ettiği bir koşu bandı etkisinin olmasıdır (Diener, 2012).

Cheung ve Ngan (2012), ailenin kişi başına düşen geliri yaşam memnuniyetini pozitif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada hem diğer değişkenlerin etkisi arındırılmış şekilde hem de doğrudan ailede kişi başına düşen gelire bakıldığında ilişkinin pozitif olduğu görülmüştür.

### İşsizlik

Birçok çalışmada işsizliğin yaşam memnuniyeti için oldukça önemli bir belirleyici olduğunu saptanmıştır. Ancak bu çalışma İller Bankası çalışanları üzerinde yapılması sebebiyle işsizliğin yaşam memnuniyeti için etkisini araştırmak mümkün olmayacaktır. Yalnızca çalışılan pozisyon ve birimlerin herhangi bir etkisi olup olmadığı incelenecektir. Bu yüzden yaşam memnuniyetinin açıklanmasında iş sahibi olanlarla işi olmayanları karşılaştırmak mümkün olmayacak ve yaşam memnuniyeti için önemli bir yordayıcı kapsam dışında kalmış olacaktır.

### Eğitim durumu

Eğitimin beşeri sermayedeki en önemli yatırımlardan biri olarak kişisel gelirle yüksek oranda ilişkili olduğu göz önüne alındığında, eğitim ile öznel iyi olma arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmek şaşırtıcı değildir (Chen, 2011). Michalos (2008) eğitim ve öğrenimin insanların sadece maddi varlıklarını artırarak değil aynı zamanda zihinsel ve bedensel varlıklarını, iletişim becerilerini ve toplumsal yönünü de güçlendirerek hayatın tadını çıkarmasında ve mutluluğu artırmasında etkili olduğunu açık bir şekilde ifade eder. Eğitim aynı zamanda aile içindeki sorunların çözümü ve iletişim için de oldukça önemli olup yaşam memnuniyetine katkı sağlayabilmektedir (Chen 2011).

Eğitimin bireye en önemli katkılarından biri sahip olduğu sosyal sermayeyi desteklemesidir. Nieminen ve diğerleri (2008) Finlandiya’da sosyal sermayenin farklı boyutlarını incelemiş ve eğitimin sosyal sermayenin birçok göstergesine olumlu bir etkisinin olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Pichler ve Wallace (2009), eğitimin sosyal sermayenin bütün açıları ile pozitif olarak ilişkili olduğunu söylemişlerdir.

Eğitim felsefecisi Brighouse (2006), okulların, bireylerin gelişmekte ve değişmekte olan yaşama uyum sağlamasında önemli bir rol oynayan otonomisini kolaylaştırdığını iddia etmektedir. İnsanlığın gelişmesini mutluluğa eşit bulamamış olsak da, insanları geliştiren şey, insanları mutlu eden şeylerle yakından ilgilidir demektedir. Sonuç olarak, eğitim mutluluğu kolaylaştırır, çünkü kendi arzu ve isteklerini doğru bir şekilde belirleyebilen bireyler, mutlu ve gelişen hayatlar yaşama eğilimindedirler (Aktaran; Chen, 2011).

Eğitimin sosyal sermaye ve kişisel gelir gibi kişinin yaşam memnuniyetini etkileyecek birçok değişkenle ilişkili olduğu göz önünde bulundurulduğunda, eğitimin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Birçok çalışma sonucunda eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunun da arttığı görülmüştür (Mainar ve diğerleri, 2015; Blanchflower ve Oswald, 2004). Gelirden bağımsız olarak bakıldığında dahi eğitimin yaşam memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu çeşitli ülkelerden birçok çalışmada görülmektedir. Türkiye ve İsveç gibi birçok ülke için benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Selim, 2008; Gerdtham ve Johannesson, 2001). Sotgiu ve diğerleri (2011) İtalya ve Küba’da yaptıkları çalışmada yaşam memnuniyetinin en önemli yordayıcısının eğitim olduğunu söylemektedirler. Aynı şekilde Melendez, Tomas, Oliver ve Navarro (2009) eğitimin yaşam memnuniyetinde en önemli belirleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bazı bölgelerdeki çalışmalar ise eğitim ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığını söylemektedir (Ngoo ve diğerleri, 2015).

Cheung ve Ngan (2012) ise eğitim seviyesi ile çalışılan pozisyonun çalışanların algılarında uyum sağlamadığı durumlarda yaşam memnuniyeti ile negatif bir ilişkisi olduğunu saptamışlardır.

## Sağlık

Fiziksel durumla ilgili olarak sağlık ile yaşam doyumunu pozitif yönde ilişkilendiren önemli sayıda çalışma vardır. Literatürde kullanılan sağlık ölçütleri arasında hastalık, hareket kabiliyeti, aktivite seviyesi, kronik problemler veya ağrı seviyeleri yaşam doyumunu üzerinde büyük etkilere sahiptir. İnsanların yaşamış oldukları fiziksel ve psikolojik hastalıklar yaşamlarını ciddi ölçülerde etkileyebilmekte, kısıtlayabilmekte, hatta çekilen kronik ağrıların sürekliliği depresyona itebilmekte, çaresizlik hissi uyandırabilmektedir.

Fernandez-Ballesteros, Zamarron ve Ruiz (2001) aktivite seviyesinin, algılanan sağlığın yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkileri ve fiziksel rahatsızlığın yaşam doyumunu üzerindeki önemli olumsuz etkileri olduğunu buldular. Susan, Keith ve Amy insan sağlığını 5 boyutta (fiziksel, sosyal, ruhsal, mesleki ve psikolojik) incelemişler ve yaşam memnuniyeti ile ilişkisini ölçmüşlerdir. Bütün boyutlarda yaşam memnuniyeti ile anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak yaşam memnuniyetini bu belirleyicilerden en çok sosyal (%37), psikolojik (%30) ve mesleki (%23) sağlık açıklamaktadır. Fiziksel ve ruhsal sağlık ise yaşam memnuniyetinin oldukça düşük bir varyansını (%1.2, %3.4) ifade etmektedir.

Psikolojik sağlık, fiziksel sağlığa kıyasla öznel esenlik ile daha fazla ilişkili görünmektedir; ancak bu durum, psikolojik sağlık ile öznel esenlik arasındaki yakın benzerlikler göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Ters bir ilişki ile bakıldığında ise öznel esenlik de sağlığı etkilemekte olduğu görülmektedir (Dolan ve diğerleri, 2008). Yani sağlık ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin çift taraflı olduğu söylenebilir.

Yaşam memnuniyeti ile sağlık arasında birçok çalışmada pozitif bir ilişki saptanmıştır (Melendez ve diğerleri, 2009; Wills, 2009). Shields ve Wheatley Price (2005), bazı ciddi sağlık problemlerinin, felç ve kalp krizi gibi, öznel esenliği tamamen ortadan kaldırdığını ileri sürmektedirler. Ancak Oswald ve Powdthavee (2006) insanlar yaşadıkları olağanüstü olaylara dahi adapte olabilmekte ve bu olayların etkisi yok olabileceği gibi çok az düzeylerde etki gösterebileceğini söylemektedirler (Aktaran; Dolan ve diğerleri, 2008). Benzer şekilde insanlar ilerleyen yaşlarda sağlık problemleri artsa da daha önceki bölümde bahsedildiği üzere yaşam memnuniyetinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak

adaptasyonun ve yaşın etkisinin karakter özelliklerine göre değişebiliyor olma ihtimali de mevcuttur. Dolan ve diğerleri (2008), adaptasyonun birçok durumda tamamlanamadığını ve bireylerin engellilik durumlarının yaşam memnuniyetini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

### Yaşam standartları

Yaşam standartları, yaşam için gerekli olan maddi kaynaklar veya mallarla ilgilidir. Bu, kişinin toplumsal statüsünün veya prestijinin istenen bir şekilde yansımastır (Cheung ve Ngan, 2012). Bu konuda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi en çok kullanılan modeldir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bireylerin ihtiyaçları, piramit modelinde 5 kategoriye ayrılmıştır; fiziksel ihtiyaçlar, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı, kendini gerçekteşirme ihtiyacı. Bireyler temel ihtiyaçlarını karşıladıkça piramitte daha üst düzeylerde yer alacaktır. Yani yaşam standartları yükseldikçe insanlar fizyolojik ve psikolojik olarak daha iyi bir yaşama sahip olacaklardır.

Cheung ve Ngan (2012), yaşam standartlarının yaşam memnuniyetinin en önemli açıklayıcılarından biri olduğunu söylemektedirler. Hatta arındırılmış etkilerle bakıldığında yaşam standartlarının etkisinin daha da arttığını saptamışlardır. Ancak bu durum Asya'da Avrupa'ya göre daha etkilidir. Jagodzinski (2010), yaşam memnuniyetsizliğinin yaşam standartlarının artmasıyla düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda ülkenin gayri safi milli hasılası ile yaşam memnuniyeti arasında da bir ilişki bulmuştur. Kişinin yaşam standartları aynı kalırken ülkenin gayri safi milli hasılası artarsa yaşam memnuniyetinde düşüş gözlenmiştir.

Diğer taraftan Easterlin (1995), ekonomik gelişmenin topluma mutluluk getirmediğini ileri sürmüştür. Yıllar içinde Amerika'da ekonomik gelişmeler yaşanmış olsa da mutluluk düzeylerinde düşüş gözlenmiştir. İngiltere'de ise belirgin bir değişme yaşanmamıştır. Blanchflower ve Oswald'in (2004) araştırmaları bunu destekler niteliktedir. Ancak siyahi vatandaşların yaşam memnuniyeti düzeylerinde bir yükseliş de mevcuttur.

OECD verileri ise ülkelerin ekonomik gelişmişlik seviyeleri ile yaşam memnuniyeti düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. OECD üyesi 34 ülke için

belirli aralıklarla yapılan ölçümler göstermektedir ki ülkelerin yaşam standartları ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Kişi başına düşen milli gelir, ülkenin sosyal harcamaları, sağlık ve eğitim imkanları, düşük işsizlik oranları gibi kriterlere göre üye ülkeler sıralandığında yaşam standartları ve gelişmişlik düzeyi en yüksek ülkelerin yaşam memnuniyeti düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ülkeler arasında, yaşam memnuniyeti düzeyi en yüksek ülkeler; İsviçre, Danimarka ve Hollanda iken en düşük ülkeler Macaristan, Türkiye ve Estonya'dır (OECD, 2016).

### Güvenlik/toplum güvenliği

Cheung ve Ngan (2012), güvenliğin yaşam memnuniyetinin en önemli açıklayıcılarından biri olduğunu söylemektedirler. Hatta arındırılmış etkilerle bakıldığında güvenliğin etkisinin daha da arttığını saptamışlardır. Lelkel (2006), güvenlik düzeyi düşük ya da birçok imkandan mahrum bölgelerde yaşamın, yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediğini sonucuna ulaşmıştır.

Cummins (1996), güvenliğin bağımsızlık, otonomi, yeterlilik ve istikrar için çok önemli bir konu olduğunu söylemiştir. Güvenlik aynı zamanda tutarlılık ve devamlılık için de önemlidir. Yaşam güvenliği ise finansal ya da ekonomik açılardan ve yaşam için kesinlik, güven ve bağlılık kavramlarıyla ilişkilidir (Coffe ve Geys, 2007). Bu nedenle suç oranlarının yüksek olduğu bölgelerde ve halkın güvenliğinin tam olarak sağlanamadığı ülkelerde yaşam memnuniyetinin düşük olması beklenebilir (Shields ve Wheatley Price, 2005). Hatta insanların kendilerine yakın ülkelerdeki olumsuz olaylardan etkilenmeleri ve dolayısıyla yaşam memnuniyeti düzeylerinin düşük olması da beklenebilir.

Türkiye'ye konum olarak bakıldığında sınır komşu olan ve yakın bölgelerinde yer alan ülkeler savaş halindedir. Bu savaşların etkileri zaman zaman ülke içinde de görülebilmektedir. Sonuç olarak araştırma sonuçlarında güvenlik ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki bulunması ve güvenliğin yaşam memnuniyetinin negatif yordayıcılarından biri olması beklenebilir.

### Arkadaşlar, komşular ve toplum

Bir grubun ya da bir topluluğun parçası olmak yaşam memnuniyeti üzerine etkisi olabilecek başka bir değişkendir. Bu grup ya da topluluk belirli bir arkadaş çevresi, etkinlik grubu ya da yaşanılan muhit olabilir.

Bazı çalışmalarda bir grubun üyesi olmanın yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pichler'ın (2006) analizinde bir grubun üyesi olmanın yaşam memnuniyetini artırdığı görülmektedir. Benzer şekilde Helliwell'e (2003) göre bireysel ya da toplu olarak bir gruba dahil olmak yaşam memnuniyeti ile pozitif olarak ilişkilidir. Global ya da yerel olsun bir topluluğa ait olmak yaşam memnuniyetiyle ilişkilidir. Çevreci topluluklara katılmak yaşam memnuniyetiyle pek alakalı görünmese de insani yardım topluluklarının bir parçası olmak yaşam memnuniyetini artırmaktadır (Vinson ve Ericson, 2014).

Diğer insanlarla ve toplumla pozitif ilişki gibi psikolojik faktörler yaşam memnuniyeti ile yakından alakalıdır (Melendez ve Diğerleri, 2009). Cheung ve Ngan (2012), insanlarla olan ilişkilerin yaşam memnuniyetinin yordayıcıları arasında en yüksek değere sahip olan değişken olduğunu ileri sürmüşlerdir. Hatta arındırılmış etkilerle bakıldığında başkalarıyla olan ilişkilerin yaşam memnuniyeti üzerine etkisi ve istatistiksel olarak anlamlılık derecesi daha da artmaktadır.

### Maneviyat

Kültüre göre farklılık gösteren dini inanç ve maneviyata bakış yaşam memnuniyeti üzerinde yine kültürlere göre farklılıklar göstermektedir. Jagodzinski'ye (2010) göre dini inanç Avrupa'da yaşam memnuniyeti ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermezken Asya'da yaşam memnuniyetini belirli yüksek bir oranda açıklamaktadır.

Bazı çalışmalarda ise yalnızca bir dini inanca sahip olmak değil bu inanç ile ilgili aktivitelere katılmanın da etkisi incelenmiştir. Helliwell (2003), haftada bir veya daha fazla kez düzenli olarak kiliseye gitmenin daha yüksek yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğunu saptamıştır.

Allah'a/Tanrıya olan inanç doğrudan şekilde yaşam memnuniyeti ile ilişkilidir. Çünkü inançlı insanlar başlarına gelen kötü olayları ilahi bir neden bağlarlar ve bunu kabullenip savaşıncı sonucunda ödülünü alacaklarına inanırlar. İyi olayları ise yaratıcının onları sevmesine ve bir ödül bahsetmiş olmasına bağlayabilirler. Bu yüzden bir yaratıcıya olan inanç ile yaşam memnuniyetini ilişkilendirmek oldukça makul görünmektedir.

Clark ve Lelkes'e (2005) göre inançlı insanlar işlerini kaybetmek veya gelirlerinin ciddi oranda düşmesi gibi yaşadıkları büyük şoklarda inançlarını bir sigorta gibi kullanabilir ve bu şokları inanmayan insanlara göre daha rahat atlatabilirler (Aktaran; Dolan ve diğerleri, 2008). Van Dierendonck ve Mohan (2006), manevi refahın yaşam memnuniyetinin bir bileşeni olarak görülmesi gerektiğini ve bunun da bireylerin kendini gerçekleştirme yönünü güçlendirdiğini öne sürdü. Will (2009) ise insanların maneviyatından memnun olma durumunun yaşam memnuniyetinin yeni bir boyutu olabileceğini ve yaşam memnuniyetini anlamada önemli olduğunu söylemiştir.

Türkiye için maneviyat ve dini inanç önemli kavramlardır. Etrafımızdaki insanların yaşadıkları olağanüstü olaylar için (bir yakını kaybetmek ya da ciddi bir sağlık problemi yaşamak gibi), bu yaşadıkları olayların Allah'ın onlar için çizmiş olduğu kaderin bir sonucu olduğu ya da takdir-i ilahi olduğu gibi söylemlerde bulduklarına şahit olmak mümkündür. Bu yüzden Türkiye'de yapılacak çalışmalarda maneviyatından memnun olan insanların yaşam memnuniyetinin daha yüksek olacağı beklenebilir.

### Acı ve haz

Hedefleri başarmanın veya ihtiyaçları karşılamanın mutluluğa yol açtığı fikri mutluluk literatüründe bulunan bir temayı ortaya çıkarmaktadır: Zevk ve acı birbiriyle yakından alakalıdır. Bir bireyin, yalnızca kendi hayatında eksik olan şeylere yönelik hedefleri veya ihtiyaçları vardır. Bu nedenle, birçok ihtiyaç ve hedef modeli, eksikliğin veya yoksunluğun, mutluluğun gerekli bir öncüsü olduğunu varsaymaktadır (Diener, 1984).

Zevk ile acının birbirine bağlı olmasının bir başka nedeni, psikolojik yatırım veya hedefe katılım ile ilgilidir. Eğer bir kişinin önemli bir hedefi varsa ve başarmak için çok

uğraş verdiyse başarısızlık büyük bir mutsuzluk doğuracak ve başarı büyük bir mutluluğa yol açacaktır. Ancak bir kişi bir hedefe ulaşma konusuna ilgi duymuyorsa başarısızlığa uğramak büyük bir mutsuzluk getirmez (Diener, 1984).

### Kişilik özellikleri

İnsanların karakteristik özelliklerinin yaşadıkları duygularda ve olaylara gösterdikleri tepkilerde etkisi bulunmaktadır. Yaşam memnuniyetinin tanımını gereği insan yaşadığı olayları ve genel olarak hayatı öznel yargılarla değerlendirmektedir. Dolayısıyla yaşam memnuniyeti ile karakter özellikleri arasında bir ilişkili beklenebilir.

Ciddi sayıda araştırmacı kişilik özellikleriyle yaşam memnuniyetinin ilişkisini ele almışlardır. Helliwell (2006), yaşam memnuniyeti ile karakter arasında, sosyal güven ve dini inanç gibi konuları kontrol ettikten sonra oldukça yakın bir ilişki saptamıştır. Yüksek özsaygıya sahip insanların depresyona girme ihtimali daha düşüktür (Dolan ve diğerleri, 2008).

Yaşam memnuniyetinin bütün belirleyicilerinin insanların karakterine göre değişeceğini savunan çalışmalar da mevcuttur. Headey ve Wearing olayların ve koşulların mutluluğu etkilediğini savunması yanında uzun vadede kişiliğin etkisinin de kendini göstereceğini belirtmektedir (Aktaran; Diener, 2000). Benzer şekilde, daha karamsar kişiliğe sahip insanların yaşam memnuniyetinin belirleyicileri yüksek değerlere dahi sahip olsa yaşam memnuniyeti düzeylerinin daha düşük olabileceği iddia edilebilir. Ancak kişilik özelliklerinin yaşam memnuniyetine odaklanan çok fazla araştırma mevcut değildir.

### Kültürel benzerlikler ve farklılıklar

Erken dönem öznel esenlik çalışmaları daha zengin ve gelişmiş Batılı ülkelerde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, öznel esenlik bulgularının kültürler arasında yaygınlaşıp güçlenip genelleme yapılabileceği ya da yapılamayacağına dair çok az bilgi vardır (Diener, 2000). Dünya Değerler Anketi ve Gallup World Anketi gibi büyük uluslararası çalışmaların ortaya çıkması ile şu anda farklı uluslar toplanmış ve geniş ve geneli yansıtan örnekler mevcuttur. Öznel esenliğin bazı belirleyicileri için kültürler arasında genelleme



yapılabilmektedir. Örneğin, sosyal destek, güven ve üstünlük duyguları, dünyanın her yerinde bireysel öznel esenliği öngörür. Ayrıca karakter özellikleri ve temel ihtiyaçların yerine getirilmesi, aynı şekilde öznel esenliği dünya çapında öngörür (Diener, 2012).

İnsanlar kendi kültürlerinde değer verilen niteliklere sahip oldukları ölçüde daha mutlu olma eğilimindedirler. Bazı özellikler bazı kültürlerde diğerlerinden daha değerli olduğu için toplumlarda mutluluğu öngören şeylerde farklılıklar vardır (Diener, 2012).

Örneğin, Diener (1995), birey odaklı kültürlerde kolektif kültürlere göre benlik saygısının yaşam memnuniyeti için daha güçlü bir yordayıcı olduğunu bulmuştur. Suh (2002) ise Batı'da tutarlı bir kişiliğin Güney Kore'den daha değerli olduğunu ve bu nedenle tutarlılığın Batı'da öznel esenlik için daha iyi bir yordayıcı olduğunu bulmuştur. Dışa dönük kültürlerin içe dönük kültürlerden daha mutlu olmaya başladığını bulunmuştur (Fulmer ve diğerleri, 2010).

Yakın zamandaki bir çalışmada, Diener, Tay ve Myers (2011), çok dindar uluslarda ve Birleşik Devletlerde, dindar insanların dindar olmayanlara göre daha fazla yaşam doyumuna sahipken dindarlık seviyeleri en düşük uluslarda ve devletlerde bu fark ortadan kalkmıştır demektedirler. Dolayısıyla, dinin yaşam memnuniyeti ile ilgisi olup olmaması topluma bağlıdır (Diener, 2012). Türkiye ise dindar bir toplum olmasından dolayı inanç ve maneviyatı yüksek bireylerin yaşam memnuniyetinin daha yüksek olması beklenebilir.

İyi bir toplumun vatandaşlarının büyük oranına, yüksek yaşam memnuniyeti sunan bir toplum olduğu savunulabilir. Dolayısıyla, toplumların öznel esenliğinin değerlendirilmesi, onların yaşam kalitesini ölçmenin bir yoludur (Diener, 2012). Öznel esenlik yaklaşımı ekonomik göstergelerde yer almayan önemli bilgiler yakalamıştır (Diener, Lucas, Schimmack, ve Helliwell, 2009).

Diener (2000) tarafından iyi bir toplumun önemli bir yönünün, içinde yaşayan insanların hayatlarını beğenmesi ve yaşamlarının keyfini çıkarması olduğu fikrine dayanarak, toplumların öznel ve psikososyal iyi olma konusundaki ulusal hesaplarını oluşturması önerilmiştir. Yaşam kalitesi paradan fazlasını içerdiğinden öznel esenlik ölçüleri, ekonomik göstergelerle tam olarak yakalanmayan çevre, sosyal ilişkiler, sağlık ve

benzeri yaşam faktörlerinin kalitesini vurgulamaya yardımcı olabilir. Dahası, yüksek öznel esenliğin faydalı sonuçları, öznel esenliğin ölçülerinin ulusal düzeyde kabul edilebilmesi için ilave bir sebep oluşturmaktadır (Diener, 2012).

Öznel esenlik ölçüleri, ekonomik gelişmenin ötesinde refaha ve yaşam kalitesine önem veren faktörlere daha fazla anlam kazandırabilir. Örneğin, Gallup World Anketinde, gelir kontrol edildikten sonra, toplumlarda ortalama yaşamdan keyif alma ve yaşam doyumu başka faktörlerle öngörülmüştür. Hane halkı gelirini kontrol ettikten sonra, sosyal destek (diğerlerine güvenebilme ve saygı duyma), güvenlik (saldırıya uğramamış olmak veya bir şeylerin çalınmamış olması) ve su kalitesi (temel ihtiyaçlar üzerine toplumsal harcamaların yanı sıra çevresel refahı da yansıtarak) gibi değişkenlere dayanarak bireylerin hayat memnuniyeti ve yaşamında zevk alma durumları tahmin edilebilir. Bu nedenle, öznel esenlik ölçüleri paranın yanında yaşam kalitesini yakalama yeteneğine de sahiptir. Öznel esenlik ölçüleri, toplumsal sermaye gibi yaşam kalitesi yönlerini yansıtabilir. Öznel esenlik ölçüleri aynı zamanda politikacıların yaşam kalitesinin çeşitli yönlerini tahmin etmelerinde yardımcı olabilir (Diener, 2012). Başka bir deyişle politikacılar bireylerin yaşam memnuniyetini en çok etkileyen faktörleri belirleyerek onlara göre çeşitli politikalar yürüterek, halkın memnuniyetini artırabilirler. Aynı şekilde kurumlarda yöneticiler de personelin yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri araştırarak çalışanların yaşam memnuniyetini dolayısıyla performanslarını da artırabilirler.

### Adaptasyon

Brickman ve Campbell (1971) bir makalede, tüm insanların "hedonik bir koşu bandı" üzerinde olduklarını ileri sürmüştür. Başarılarında ve servetlerinde yükseliş oldukça beklentilerinin de arttığını söylemişlerdir. Oldukça kısa bir sürede insanlar yeni seviyeye alışmış ve artık onları mutlu etmemiştir (Aktaran: Diener, 2000). Olumsuz tarafından bakıldığında ise, insanlar talihsizliklerle ilk karşılaştıklarında mutsuz olurlar, ancak kısa sürede uyum sağlayarak karşılaştıkları talihsizlikler ve kötü olaylardan dolayı mutsuz olmamaya başlarlar. Brickman ve Campbell, bu mantığa dayanarak insanların uzun vadede hedonik tarafsızlığa mahkum edildiğini ileri sürmüşlerdir. Brickman, Coates ve Janoff-Bulman (1978) tarafından piyango kazanan ve omurilik yaralanmasına sahip kişiler üzerine yapılan eski bir çalışmada, hedonik bir koşu bandı fikri için belirgin bir destek sağlanmış

olmasına rağmen, daha sonraki çalışmalarda bireylerin karşılaştıkları zorluklar adaptasyonunu destekleyecek veriler bulunmuştur. Örneğin, Silver (1982), omurilik yaralanmalarına sahip kişilerin sakatlanmalarına neden olan kazadan hemen sonra son derece mutsuz olduğunu ancak çok kısa bir sürede uyum sağlamaya başladıklarını keşfetmiştir. Ankete katılanların olumsuz duygular üzerinde sadece sekiz hafta içinde olumlu duygulara da hakim olduğunu bulmuştur. Bu süre zarfında, katılımcılar hoş olmayan duygular içinde aşağı yönlü bir eğilim ve hoş duyguların yükselme eğilimi göstermiştir ve bu durum, çoğu insanın maruz kaldığı temel ruhsal duruma doğru geri döndüğünü göstermiştir.

İnsanların yeni koşullara adapte olabilmelerinin bir başka nedeni, beklentilerini ve hedeflerini değiştirmesidir (Diener, 2000). İnsanlar koymuş oldukları hedeflere ulaşamadıkları durumlarda da hedeflerini değiştirebilirler ve başarısızlıklarından kaynaklanan mutsuzluk uzun süreli olarak devam etmeyebilir.

İnsanların koşullara adaptasyonunun bir belirleyicisi ise yeni koşulların hakim olduğu durumlarda hedeflerini değiştirme derecesi olabilir. Bu nedenle, hedef esnekliği, olumsuz şartlar altında yaşam memnuniyetinin anahtarı olabilir (Diener, 2000).

Bununla birlikte, uzun zamana yayılmış araştırmalardaki bulgular, koşullara uyumun daha karışık olduğunu ortaya koymaktadır (Diener, Lucas ve Scollon, 2006) ve bu durum yaşam memnuniyeti üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir. Adaptasyonun gerçekleşmesi çok uzun zaman alabilir hatta bazı durumlarda adaptasyon tamamlanamayabilir (Diener, 2012).

Ortalama olarak insanlar evliliğe uyum sağlayabilirken yani evlilik artık onların mutlu veya mutsuz olma durumlarını etkilemezken işsizlik veya ciddi engellilikler gibi bazı konularda tam olarak uyum sağlayamamaktadır (Lucas, 2007). Ayrıca, uzun dönemli araştırmalarda, önemli sayıda bireyin yaşam memnuniyeti düzeylerinde zaman içinde önemli derecede değişiklik olduğu görülebilmektedir (Fujita ve Diener, 2005). Gelir ve yaşam memnuniyeti ilişkisine bakıldığında insanların koşullara tam olarak uyum sağlayamadıklarını göstermektedir. Zira zengin ve fakir ülkelerin vatandaşlarına

bakıldığında, uzun yıllardır içinde buldukları koşullarda hayatlarını sürdürmelerine rağmen yaşam memnuniyeti düzeylerinde ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Diener, 2012).

### Sosyal karşılaştırma

İnsanların yaşam koşullarını, şartların ve kişiliğin ötesinde nasıl değerlendiklerine ilişkin önemli bir etken, kullanmış oldukları yargısal standartlardır. İnsanlar hayatlarını değerlendirebilmek için kendi arzu ve isteklerini standart olarak kullanabilirler (Diener, 2012). Örneğin, şahısların gelirleri yükseliyor olsa dahi arzu ettikleri gelir artışlarından düşük kaldığı durumlarda memnun kalmazlar. Bireyler, yaşam koşullarını diğer insanların yaptıklarına dayanarak değerlendirerek sosyal karşılaştırmayı da kullanabilirler (Diener, 2012).

Dünyada yayınlanan televizyon programlarından birçoğu Batılı ülkelerde üretilir ve bu ülkelerdeki yüksek standartlara sahip yaşamları canlandırır. İnternet ve basılı medya, en gelişmiş ülkelerdeki ürünler hakkında bilgi verir. Böylece, dünyadaki bütün insanlar, gelişmiş ülkelerdeki bireylerin maddi hayatları hakkında medya aracılığıyla çok fazla şey biliyor olabilirler. Doğal olarak insanların kendi gelirlerini dünya standardına kıyasta bulunarak değerlendirmeleri hiç de şaşırtıcı değildir (Diener, 2012). İnsanlar gelirlerini kıyasladıkları gibi yaşam memnuniyetini etkileyen birçok değişkeni de gelişmiş ülkelerdeki standartlarla karşılaştıracaklardır. Bunun sonucunda ise az gelişmiş ülkelerde yaşam memnuniyeti ortalamalarının düşük olması beklenebilir.

### **1.2.3. Boş zaman etkinlikleri**

Telik teoriler mutluluğu belli uç durumlarla bağdaştırırken, etkinlik teorileri mutluluğun insan faaliyetinin bir yan ürünü olduğunu savunur. Örneğin, bir dağa tırmanma etkinliğinde tırmanma süreci, zirveye ulaşmaktan daha büyük bir mutluluk getirebilir (Diener, 1984). Başka bir deyişle süreç, sonuçtan daha önemli bir mutluluk kaynağıdır.

Aristo, en eski ve en önemli etkinlik teorilerinin önemli bir savunucusuydu. O, mutluluğun erdemli bir etkinlikle, yani iyi gerçekleştirilen etkinlikten geldiğini ileri sürdü. Aristo'nun teorisine göre, bazı insan yetenekleri vardır ve bunlar mükemmel bir şekilde

gerçekleştirildiğinde mutluluk ortaya çıkar. Diener'e (1984) göre modern gerontolojideki etkinlik teorisi daha global terimdeki etkinliği ifade eder. Örneğin, hobiler, sosyal etkileşim ve egzersizlerin hepsi etkinlik olarak düşünülür.

Aktivite teorisi yaşam memnuniyeti ile aktivite arasında pozitif bir ilişki olduğunu iddia eder. Aktivite teorisine göre aktivitelerin sıklığı ve yoğunluğu arttıkça yaşam memnuniyeti de artmaktadır. Yaşam memnuniyeti ile boş zaman etkinlikleri arasında ilişki kuran başka bir teori ise ihtiyaç teorisidir. İhtiyaç teorisine göre ise kişinin ihtiyaçlarının karşılanması yaşam memnuniyetine katkı sağlayacaktır (Diener ve Lucas, 2000). Örneğin bir kişi otonomi (özerklik) ihtiyacını karşıladığında, kendi istediği bir rekreasyon etkinliğine katılabilmek gibi bir durum yaşam memnuniyetini pozitif bir şekilde etkileyecektir (Rodriguez, Latkova ve Sun, 2008). Çalışmalarda aktivite teorisinin mi yoksa ihtiyaç teorisinin mi yaşam memnuniyetini açıklamak için daha uygun olduğu tartışılmıştır. Ancak birçok araştırmacı bu iki teorinin birbirini tamamladığının farkına varamamışlardır (Rodriguez ve diğerleri, 2008).

Fiziksel aktivitelere katılma süresi ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif, depresyonun semptomları ile ise negatif bir ilişki mevcuttur (Baker, Cahalin, Gerst ve Burr, 2005). Benzer şekilde Dolan ve diğerleri (2008), fiziksel aktivitelerin kilo alma ve depresyon gibi negatif sonuçları azalttığını ve yaşam memnuniyeti ve mutluluk gibi pozitif sonuçları ise artırdığını söylemişlerdir. Başka birçok araştırma da benzer olarak, spor ve egzersiz yapma gibi fiziksel aktivitelerle yaşam memnuniyeti arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Leung ve Lee, 2005).

Merlin, Fugl-Meyer ve Fugl-Meyer (2003), 18-64 yaş arası İsveçliye uygulanan çalışma sonuçlarına göre spor ve egzersiz yapan katılımcıların yapmayanlara göre daha yüksek yaşam memnuniyeti seviyeleri gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde aile, arkadaşlar ya da toplumsal gruplarla yapılan sosyal aktivitelerin de yaşam memnuniyeti ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır (Leung ve Lee, 2005).

Driver ve diğerleri (1991), açık hava etkinliklerine katılmanın kişisel ihtiyaçları karşıladığını ve insanların bu nedenle katıldıklarını söylemişlerdir. İnsanların psikolojik

ihtiyaçları karşılandığında ise psikolojik sağlığın ve dolayısıyla yaşam memnuniyetinin arttığını belirtmişlerdir (Aktaran: Rodriguez ve diğerleri, 2008).

Rodriguez ve diğerlerini (2008), çalışmalarını sonucunda hem aktivite hem de ihtiyaç değişkenlerinin regresyon modelinde yaşam memnuniyetinin belirleyicileri arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer değişkenlerin etkileri kontrol edildiğinde %19'luk bir varyansın sosyal ihtiyaçların tatmini, % 9'luk bir varyansın otonomi ve %4'lük bir varyansın fiziksel aktivitelerle öngörüldüğünü belirtmişlerdir.

Liang, Yamashita ve Brown (2013) çalışmalarında Kore'de mutluluk ile boş zaman aktivitelerinin memnuniyet düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ancak Çin ve Japonya için anlamlı bir ilişki olmadığını söylemişlerdir.

Boş zaman etkinlikleri yaşam memnuniyeti doğrudan değil dolaylı olarak da etkileyebilmektedir. İhtiyaç teorisindeki gibi boş zaman aktiviteleri insanların belirli ihtiyaçlarını karşılayabilir ve bu ihtiyaçların karşılanması sonucu yaşam memnuniyeti düzeyi artabilir. Benzer şekilde Chen (2016), boş zaman etkinlikleri ile iş stresi arasında negatif bir ilişki ve iş stresi ile de yaşam memnuniyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu söylemiştir. Yani boş zaman etkinliklerinin iş stresi azalttığını iş stresinin azalması sonucu yaşam memnuniyetini artırdığını belirtmişlerdir. Dolaylı olarak boş zaman etkinlikleri yaşam memnuniyetini pozitif olarak etkisi olabilecektir.

Ampirik kanıtlar, pozitif karaktere sahip, mutlu veya tatmin olmuş bireylerin daha sosyal, aktif ve enerjik olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, mutlu ve memnun olan insanların genel, sosyal, grup boş zaman aktiviteleri, özel aktiviteler daha çok katıldığını göstermektedir. Daha az mutlu olan akranlarına göre, mutlu bireyler daha güçlü sosyal desteğe sahip olduklarını, kulüp toplantılarına daha sık katıldıklarını ve daha örgütlü üyeliklere sahip olduklarını bildirmektedirler. Mutlu bireylerin aileleri ve arkadaşları tarafından enerjik ve aktif olarak değerlendirilmeleri daha muhtemeldir (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005).

Okun ve George (1984), yaşlılarda mutluluk ile sosyal faaliyetlerin sıklığı arasındaki ilişkiyi belirlemek için 556 kaynaktan faydalanarak meta analiz yapmışlardır.

Etkinliğin türüne veya etkinlik ortaklığına (arkadaşlar, komşular) bakılmaksızın olumlu bir anlamlı ilişki bulunmuşlardır. Erkek ve kadınlarda mutluluk, yeni bir beceri öğrenme veya yeni bir kursa katılma isteği, bir toplulukta daha fazla sayıda kültürel ve eğitsel faaliyet içinde kendini ifade etme, gelişmelerle ilgili bilgi edinme arzusu ile ilgilidir. Böylece, daha mutlu insanlar yalnızca daha sosyal ve daha aktif değil, aynı zamanda daha fazla ilgi gören ve daha bilgilendirilmiş bireyler olarak ifade edilirler.

Özetle, mutlu veya yüksek pozitif karakterde kişiler, tatmin edici etkinliklere, özellikle sosyal olanlara katılma ihtimalleri daha yüksek görünmektedirler ve genel olarak eğlenceli uyaranlara (sosyal etkileşimler veya hobiler gibi) karşı daha duyarlı olabilirler. Araştırmalar olumlu ruh halinin, etkinliklere daha fazla katılım, daha sık sosyal etkileşimlerde bulunma ve artan enerji duygusu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2-13 haftalık çalışmaların sonuçları göstermiştir ki; pozitif etkilerin düzeyinin, sosyalleşmek için aile, arkadaşlar ve romantik partnerler ile daha fazla zaman harcama ya da çeşitli etkinliklerin (bir partiye, hafta sonu gezisine katılmak, bir müzeye gitmek, yemek için dışarı çıkmak, alışverişe gitmek vs.) sıklığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Watson, Clark ve Tellegen, 1988).

Mutlu bireylerin boş zaman etkinlikleri ve sosyal etkileşimlerden daha fazla keyif alması, daha fazla "rahatlama" durumu yaşaması ve genel olarak faaliyetlerden daha memnun kalmaları daha muhtemeldir. Mutluluk, hem öğrenciler hem de emekliler arasında boş zaman ve eğlence aktivitelerinden tatmin olma durumu ile önemli derecede ilişkili bulunmuştur (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005). Deneysel ve alan çalışmaları da mutlu bireyler daha keyifli ve başarılı sosyal etkileşimlere sahip olduğunu desteklemektedir. Çalışan yetişkinler üzerinde yapılan bir çalışmada küresel mutluluğun kendine özgü tatmin edici deneyimlerle, yani bireyin kendi için yapmak istediği aktivitelerle ilişkili olduğu tespit edildi (Graef, Csikszentmihalyi ve Gianinno, 1983).

Sonuç olarak birçok çalışmada boş zaman etkinlikleri ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireyler daha çok sosyalleştikçe ve kaliteli vakit geçirdikçe mutluluk düzeyleri ve dolayısıyla yaşam memnuniyeti artmaktadır. Bu durumda boş zaman etkinliklerinin yaşam memnuniyetinin yordayıcılarından biri olabileceğini söylemek mümkündür.

#### **1.2.4. İş memnuniyeti**

Yaşam memnuniyetinin önemli yordayıcılarından biri de iş memnuniyetidir. İnsanlar için işleri oldukça büyük anlamlar taşır, hatta bazı bireyler için bütün yaşam işten ibarettir. Günümüzde birçok insan kendilerini işleriyle bir tutmakta ya da başkaları tarafından işleriyle tanımlanmakta ve daha ötesinde çalışma hayatlarındaki kimliklerini hayatın bütünündeki kimlikleri haline dönüştürmektedir (Dikmen, 1995).

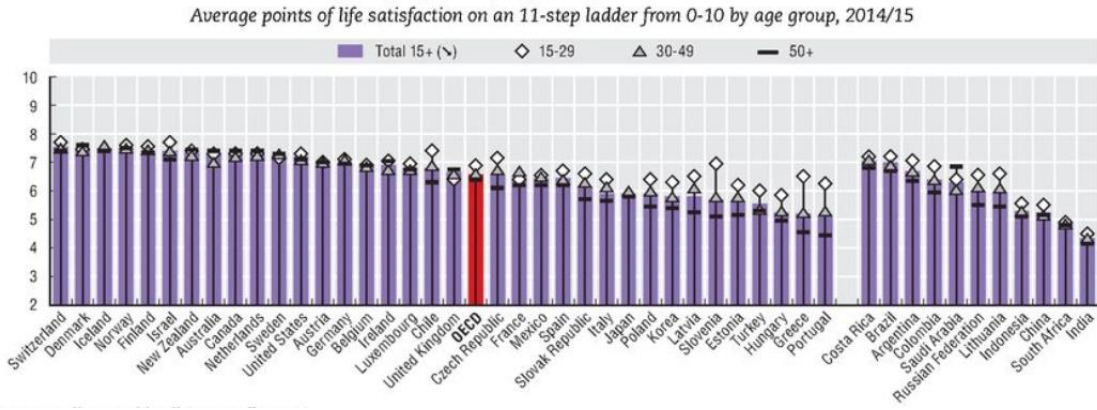
İş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti ilişkisi arasında çift taraflı olan bir ilişkidir. Bu bağlantıyı tek taraflı kurmak eksik bir ifade olabilecektir. Bu konuda Diener ve diğerleri (2002) çalışmalarında, yaşam memnuniyetinin yükselmesinin, çalışanların başarısını da güçlendiriyor gibi görüldüğünü söylemektedirler. Yaşam memnuniyetinin, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık gibi iş ile ilgili değişkenlerle bağlantılı olduğunun kanıtları mevcuttur. Bu ilişkinin çift taraflı olduğu söylenmektedir. Çalışanların yaşam memnuniyetinin artırılması durumunda performanslarında da paralel olarak bir artış beklenebilir. Benzer şekilde iş memnuniyetinin artırılması da yaşam memnuniyetinde artış beklenebilecektir.

Bu konu sonraki bölümde detaylı olarak inceleneceğinden bu bölümde yüzeysel olarak bilgi verilmiştir. Ayrıntılı olarak ‘insan kaynakları yönetimi ve yaşam memnuniyeti’ başlığı altında değerlendirilecektir.

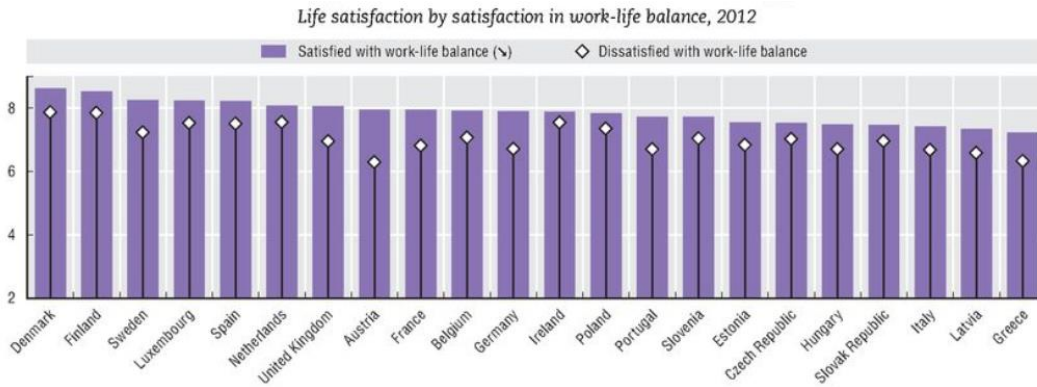
#### **1.3. Türkiye’de ve Dünyada Yaşam Memnuniyeti**

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), dünyanın en zengin ülkelerinden 34 ülke arasında istatistiklerin koordinasyonunda yardımcı olan önemli bir uluslararası organizasyondur. OECD, yaşam memnuniyeti ölçüklerinin geçerliliği ve ulusların ulusal muhasebe sistemlerinde nasıl kullanılabilceği hakkında raporlar yayınlamaktadır. Ülkeler arasında da Şili, Japonya ve Avustralya gibi benzer çalışmalar vardır. ABD’de, Hastalık Kontrolü ve Korunması Merkezlerinin ulusal sağlık izleme faaliyetlerinden bazıları öznel esenlik anketlerini içermektedir. Böylece, öznel esenliğin ulusal ve uluslararası hesaplar olarak tutulması fikri gerçek olmaktadır (Diener, 2012).





Şekil 1.1. OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre yaşam memnuniyet düzeyleri



Şekil 1.2. OECD ülkelerinde iş-yaşam dengesine göre yaşam memnuniyet düzeyleri

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) 2016 raporunda ülkeleri yaşam memnuniyeti düzeylerine göre sıralamıştır. 11 soruluk ölçekte yer alan verilerin (konut, gelir, iş, toplum, eğitim, çevre, sosyal etkileşim, sağlık, güvenlik, iş-yaşam dengesi ve yaşam memnuniyeti) 10 puan üzerinden yapılan ortalama değerlere göre sıralamasında OECD üyesi 34 ülke arasında İsviçre en yüksek yaşam memnuniyeti düzeyine sahip ülke olmuştur. İsviçre’yi oldukça yakın ortalamalarla Danimarka, İzlanda, Norveç ve Finlandiya izlemiştir. Bu ülkeleri yaklaşık 2,5 puan daha düşük ortalamalarla en alt sıralardan Portekiz, Yunanistan, Macaristan ve Türkiye takip etmiştir. Türkiye’nin yeri 34 OECD ülkesi arasında otuz birinci olarak gerçekleşmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre gençler daha yüksek yaşam memnuniyeti düzeylerine sahiptirler. Ayrıca yaşam memnuniyeti düzeyi yaş ilerledikçe azalmaktadır. İş ile yaşam arasında dengeyi kurabilenlerin yaşam memnuniyeti düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. Ülkeler bazında bakıldığında ise kültürel olarak benzeyen ya da coğrafi olarak yakın olarak ülkelerin yaşam memnuniyeti düzeylerinde benzerlik görülmektedir (OECD, 2016).

Son günlerde, ülkelerde yöneticiler tarafından yaşam memnuniyeti ölçeklerinin geliştirilmesi ve kullanılması tartışılan ve benimsenen önemli konular arasındadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ın başbakanı, 2010'da vatandaşlarının refahını, esenliği ve yaşam memnuniyetini izleyeceğini bildirmiştir (OECD, 2007). Bu göstermektedir ki sadece şirketler ya da küçük birimler bazında değil, ülkelerin yöneticileri için de yaşam memnuniyeti önemli bir kavram haline gelmektedir.

Çakır ve diğerleri (2016), kamu çalışanlarının serbest zaman engelleri ile yaşam memnuniyeti düzeylerini incelemiştir. Avcılar Belediyesinde çalışan 220 kişi üzerinde yapılan çalışmada serbest zaman engellerinin alt boyutları ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaplan (2014), Denizli Servetgazi Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşire ve ebelerde iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti ilişkisini incelemiştir. Çalışanların demografik özellikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ölçmek için anket çalışması yapmış ve sonuçlarını analiz etmiştir. Çalışma sonucunda iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin yaşam memnuniyetini etkilediği gibi, yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin de iş memnuniyetini etkilediği görülmüştür. Her iki memnuniyet düzeyi arasında karşılıklı pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Yaşam memnuniyeti ortalamalarının eğitim düzeyi yükseldikçe ve yaş arttıkça yükseldiği gözlenmiştir.

Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci (2007), üniversite öğrencilerinde yaşam memnuniyetinin yordayıcılarını incelemiştir. Kişisel bilgi formu, üniversite yaşantısı değerlendirme formu, Beck umutsuzluk ve depresyon ölçeği, sürekli kaygı ölçeği, yaşam memnuniyeti ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmış olup öğrencilerin yanıtları toplanmıştır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin gelirleri yükseldikçe yaşam

memnuniyetlerinin arttığı, umutsuzluk ve depresyon düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi göstermiştir ki yaşam memnuniyetinin en önemli yordayıcıları sürekli kaygı düzeyi, umutsuzluk düzeyi ve eğitim memnuniyetidir.

## 2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE YAŞAM TATMİNİ

### 2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

Beşeri sermayenin değerinin anlaşılmasıyla insan kaynaklarına verilen önem de gittikçe artmıştır. İnsan kaynağının birçok yönü farklı çalışmalarda ele alınarak araştırılmakta ve sonuçlara göre geliştirilmeye çalışılmaktadır. Özellikle eğitim ile beşeri sermaye desteklenerek hem üretim kalitesi hem de üretim miktarı artırılmaya çalışılmaktadır. İnsan kaynakları üzerinde çalışıldıkça bireylerin eğitimin dışındaki faktörlerden de etkilendiği ve bunun da çalışma hayatına yansıdığı görülmektedir.

Bu konudaki en önemli teorilerden biri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Bu teoride bireylerin ihtiyaçları piramit modelinde 5 kategoriye ayrılmıştır; fiziksel ihtiyaçlar (barınma, yemek, su, uyku), güvenlik ihtiyaçları (beden, iş, aile, sağlık, mülk konularında), ait olma ve sevgi ihtiyacı (arkadaşlık, aile, cinsellik), saygı ihtiyacı (özsaygı, kendine güven, başarı, başkalarına saygı, saygı duyulma), kendini gerçekleştirme ihtiyacı (ahlak, önyargılardan arınma, gerçekleri kabullenme). Bireyler bu hiyerarşideki basamakları tırmandıkça, memnuniyet düzeyleri dolaylı olarak artacaktır. Bunun sonucu da doğal olarak bireylerin davranışlarına ve çalışmalarına yansiyacaktır.

Motivasyon, insan davranış ve performansını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bir bireyin ya da ekibin görevlerindeki motivasyon seviyesi, örgütsel performansın tüm yönlerini etkileyebilir. Örgütsel projenin genel başarısı, proje ekibinin motivasyon düzeyiyle doğrudan bağlantılı olan çalışanların bağlılık düzeylerine bağlıdır. Çalışanlar örgütlerin iş faaliyetleri için temel kaynaklar olduğundan, çalışanların motivasyonu kuruluşların başarısında kritik bir şekilde etkili olacaktır. Motivasyonu etkileyen faktörler bireylere göre farklılık gösterebilir. Herhangi bir bireyin bir şey yapmasını sağlayan şey, başka bir birey için aynı etkiyi yaratmayabilir (Yusoff, Kian, ve Idris, 2013). Benzer şekilde, Saraswathi (2011) bireylerin temel motivasyon devamlılığında bir tutarsızlık gösterdiklerini belirtmiştir.

Herzberg, insanların tutumlarını etkileyen faktörlerin iki boyutlu bir paradigmasını oluşturmuştur. Başlangıçta Herzberg, Mausner ve Snyderman, bir işle ilgili memnuniyetin

ve memnuniyetsizliğin iki farklı faktör grubundan etkilendiğini ve dolayısıyla memnuniyetin ve memnuniyetsizliğin aynı süreklilik üzerinde güvenilir bir şekilde ölçülemediği hipotezini geliştirmiştir. Bir çalışanın çalışma ortamındaki hangi faktörlerin memnuniyet veya memnuniyetsizlik yarattığına karar vermek için iş doyumu üzerine çalışmalar yürütülmüştür. Herzberg ve diğerleri (1959) hangi faktörlerin işçinin çalışma ortamını etkilediğini ve memnuniyet veya memnuniyetsizliğe neden olduğunu belirlemek için Birleşik Devletler Pittsburgh bölgesindeki dokuz fabrikada çalışan 203'den fazla muhasebeci ve mühendis üzerinde araştırma yaptılar. Herzberg teorisinin ana hipotezi bazı etkenlerin işe yönelik olumlu tutumlara ve diğer etkenlerin olumsuz tutumlara neden olduğudur. Daha sonra araştırma verilerine göre, Herzberg çalışmasının orijinal hipotezi yeniden şekillendirilmiş ve iki faktörlü iş doyumu teorisine dönüştürülmüştür. İş doyumu üzerinde etkili olan iki etken, iki kategoriye ayrılmıştır. Birinci kategori 'büyüme ya da kendini gerçekleştirme ihtiyacı' ile ilişkilendirilir ve motivasyon faktörleri olarak bilinmektedir. Motivasyon faktörleri, başarı, tanıma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve büyüme olasılığını içermektedir (Herzberg, 1966; Herzberg, 2003). Diğer faktör kategorisi 'hoşnutsuzluğun önlenmesi ihtiyacı' ile ilgilidir ve hijyen faktörleri olarak bilinmektedir. Hijyen faktörleri, şirket politikaları ve yönetimi, denetçilerle ilişkiler, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları ve maaşı içermektedir (Herzberg, 1966; Herzberg, 2003).

İki faktörlü teorinin merkezinde, motivasyon ve hijyen faktörleri ya da içsel ve dışsal faktörler arasındaki fark bulunur. Herzberg, motivasyon faktörlerini mesleğe karşı içsel ve hijyen faktörlerini de mesleğe karşı dışsal faktörler nitelendirmiştir. Dolayısıyla, motivasyon faktörleri yalnızca iş doyumunu artırmak ve iyileştirmek için çalışırken; hijyen faktörleri iş memnuniyetsizliğini azaltmak için çalışmaktadır (Herzberg ve diğerleri 1959).

Motivasyonel faktörlerin varlığı iş tatmini yaratabilir, ancak yokluğunda iş doyumu görülmez. Bu nedenle, kötü hijyen faktörleri iş memnuniyetsizliğine neden olabilirken, daha iyi hijyen faktörleri memnuniyetsizliği azaltabilir, ancak iş tatminine neden olamaz (Herzberg ve diğerleri, 1959). Herzberg, iş memnuniyetsizliğinin tam tersinin iş memnuniyetsizliğinin olmaması durumu olduğunu söylemiştir. Aynı şekilde, iş doyumunun tam tersi iş doyumunun olmamasıdır (Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude, 2017).

Motivasyonun iş başında daha iyi performans elde etmede kritik bir rol oynadığı göz önüne alındığında, önerilen yaklaşımlardan biri, kamu çalışanlarının motivasyon seviyesine odaklanmaktır (Griffin ve Moorhead 2011). Araştırmacılar kamu çalışanları için motivasyon temelleri ve ilgili faktörleri tanımlamış ve kamu çalışanlarının motivasyon düzeylerinin iş performansı üzerindeki olumlu etkilerini doğrulamış olsalar da, motivasyon teorilerin çoğunluğu özel sektörde çalışan personel örnekleri ile özel sektörde geliştirilmiştir (Hur, 2017).

Birçok araştırmacı çalışanlar arasında motivasyon seviyesini artırmak için dışsal ödüller ve ücret, fayda ve mesleki güvenlik gibi çalışma koşullarına yoğunlaşırken (Stringer, Didham ve Theivananthampillai, 2011), bazı araştırmacılar ise motivasyon seviyelerinin yükseltilmesinde başarı, tanınma ve sorumluluk gibi çalışanların işyerindeki duygularının rolüne dikkat etmiştir (Herzberg ve diğerleri 1959). Bulgulara göre, yüksek ücret ve iş güvenliği gibi daha iyi çalışma koşullarının sağlanması ile karşılaştırıldığında, işte başarı, tanınma ve sorumluluk hisleri deneyimlediklerinde çalışanlar daha iyi motive olmaktadır ve sonucunda verimlilikleri artabilmektedir. Herzberg'in iki faktör teorisine göre, kamu sektöründe teşvik edici olarak parasal kazanımlar sağlama konusundaki sınırlamaları göz önünde bulundurarak, kamu çalışanlarının başarı, tanınma ve sorumluluk alabilme gibi duygular yaşadıklarında başarılı bir şekilde motive olabileceğini söyler. Bunun sonucu olarak ise kamu kurumlarına büyük yararlar sağlanabilir (Hur, 2017).

Alfayad ve Arif (2017) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların sesinin (dile getirdiklerinin), iş doyumunu düzeylerini iyileştirmede eşsiz ve önemli bir unsur olarak değerlendirildiğini ve çalışanların örgütsel vizyon uygulamalarına dahil olmasını teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Bunun sonucunda kuruluşların yapması gerekenler:

- Çalışanların düşüncelerini ve görüşlerini, örgütlerin başarısına ve büyümesine katkıda bulunacak biçimde şekillendiren yapıcı ve üretken bir iklim kurmak.
- Çalışanların motivasyonlarını kabul ettikleri dinamik bir ortam yaratarak çıkarlarını genişletmek ve onlardan farklı düşüncelerini sağlamak ve örgütsel sorunlar ve fırsatlar içerisinde dahil etmek yoluyla motive etmek.

- Karar vericiler ve liderler, özellikle insan kaynakları yöneticileri, çalışanların ses davranışlarını teşvik etmek ve motive etmek amacıyla ortak konsültasyon ve yapılandırılmış geri bildirim gibi stratejiler ve planlar geliştirmek ve bunları yaratmak şeklinde açıklanmıştır.

Çalışanların performanslarını artırmak insan kaynakları stratejilerine bağlıdır. Bu konuda performansı artıran faktörleri iyi analiz etmek ve bunlara göre kararlar almak önemlidir. Çalışmalar göstermektedir ki, performans motivasyon ile ilişkilidir ve iş memnuniyeti de motivasyonu destekleyen en önemli faktörlerden biridir.

## 2.2. İş Memnuniyeti

Banerjee'ye (2015) göre iş doyumunu ile ilgilenilmesinin önemli nedenleri vardır. Birincisi, insancıl bir perspektiften bakıldığında, insanlar adil ve saygılı davranılmayı hak eder. İş tatmini bir dereceye kadar insanlara iyi muamele edilmesinin bir yansımasıdır. İş tatmini aynı zamanda, duygusal refahın veya psikolojik sağlığın göstergesi olarak da kabul edilebilir.

İş doyumunu, iş motivasyonunu artıracak başlıca faktörlerden biridir (Wright 2001). Çalışanlar işten daha fazla memnun olurlarsa daha iyi motive olurlar ve daha yüksek iş performansı gösterebilirler (Emmert ve Taher 1992). Motivasyondaki ihtiyaca dayalı bakış açısı çalışanların iş doyumlarının motivasyonlarına nasıl yol açabileceğini açıklar (Herzberg 1968; Maslow 1954). Wright (2001), çalışanların sahip oldukları özlük hakları ya da çalışma koşullarından memnuniyet düzeylerinin, çalışan motivasyonunun en iyi belirleyicisi olduğunu söylemektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütlerinden bekledikleri ihtiyaçları karşılanmazsa, o örgüte yaptıkları katkılar (çaba, zaman, sadakat gibi) ve kuruluşlarının onlara sağladığı teşvikler (iş güvenliği, menfaatler, kariyer gelişimi gibi) arasında dengeyi sağlamak için daha az çalışabilirler. Bu aslında çalışanlar ve örgütler arasındaki psikolojik bir sözleşmedir (Rousseau, 1989).

Hur (2011) yapmış olduğu çalışmada, Herzberg'in çift faktör teorisinin kamu çalışanları için de geçerli olduğunu göstermiştir. Genellikle kamu çalışanlarının iş tatmini,

çalışma koşulları ya da çevresinden değil işin kendisine karşı hissettikleri duygulardan etkilenmektedir. Kamu çalışanları da özel sektör çalışanları gibi olup iş memnuniyeti düzeyleri hijyen faktörlerinden etkilenmemektedir. Ancak kamu çalışanları için motive edici faktörler özel kesim çalışanlarından farklı olabilmektedir.

Harter, Schmidt, Asplund ve Kilham (2010), binlerce çalışan birimini içeren büyük bir çalışmada, iş doyumunun iş birimleri performansını olası olarak öngördüğünü bulmuşlardır. Çalışanların işlerinden memnun olması motivasyonlarını dolayısıyla da performanslarını artıracaktır.

### **2.3. İş Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyeti İlişkisi**

İş doyumunu yaşam memnuniyetinin bir parçası olarak da düşünülür. Bir çalışanın işinin dışında kalan çevresi dolaylı olarak işteki duygularını etkiler. Benzer şekilde, iş birçok çalışanın hayatının önemli bir parçası olduğu için yaşam işi ve iş de yaşamı etkiler (Banerjee, 2015).

Yüksek yaşam memnuniyeti düzeyleri bireylerin yaşamlarında gelecekteki olayların öngörülmesinde etkili olabilir. Olumlu duyguların yüksek olması yaratıcılık, risk alma ve hedefe ulaşma davranışı gibi sonuçlara yol açabilir. Yaşam memnuniyetinin gelecekle ilgili olayları ve davranışları nasıl öngördüğünü keşfetmek, daha derinlemesine araştırmalar gerektirir ve bu ilişkileri anlamak, teorik olarak önemi olduğu kadar sonuçları da uygulanabilecektir (Diener, 2012).

İnsanların yüksek derecelerde yaşam memnuniyetine sahip olmaları, iş yeri ortamında başarıyı güçlendiriyor gibi görünmektedir. Üniversitede iken neşeli olmanın daha sonra çalışma geliri hayatındaki geliri öngördüğü tespit edilmiştir (Diener, Nickerson, Lucas ve Sandvik, 2002). Yaşam memnuniyetinin belirli formları arasında bir bağlantı olduğu görülmüştür; örneğin iş doyumunu, örgütsel vatandaşlığa bağlayan kanıtlar vardır (Diener, 2012). Büyük bir meta-analizde Oishi (2012) "mutlu" işçilerin daha üretken olduğunu tespit etmiştir. Oswald, Proto ve Sgroi (2014) hem deneysel bir çalışmada hem de doğal gözlemlerle, pozitif ruh halinin hız gerektiren bir işte üretkenliği artırdığını, ancak iş kalitesini etkilemediğini tespit ettiler (Aktaran: Diener, 2012). Bu bulgular, göz önünde



bulundurulduğunda ters nedensellik kurularak çalışanların yüksek yaşam memnuniyetinin üretkenliği artırdığı gibi düşük yaşam memnuniyeti düzeyleri de performans düşüşü, hatta istifa gibi sonuçlar da doğurabilir. Diener, (2012) çalışanların yaşam memnuniyetinin iş ile ilgili birçok konuyu etkileyeceğini belirterek performanstan iş doyumuna, müşteri memnuniyetinden çalışan devir hızına kadar örgütün toplam performansını etkileyebileceğini söylemiştir.

Chacko (1983), iş ve yaşam memnuniyeti arasında nedensel ilişki üzerinde çalışmış ve sonuçlar, iş doyumunu etkisinin yaşam memnuniyeti etkisinden daha sık meydana geldiğini ortaya koymuştur. Sonuçlar, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisine göre yaşam ya da iş dışında kalan memnuniyet üzerinde iş memnuniyetinin daha büyük bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Chiu (1998) tarafından yapılan çalışma, iş memnuniyetinin; iş / aile çatışmalarını, iş, evlilik ve yaşam memnuniyetlerini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Bulgular, iş ve aile çatışmaları ile birlikte rol çatışmasının iş ve evlilik memnuniyetlerini etkilediğini ortaya koymuştur. Aynı şekilde, katılımcıların bildirdikleri yaşam memnuniyeti düzeyleri, iş memnuniyeti ve evlilik memnuniyeti düzeylerinden de etkilenmiştir.

Banerjee (2015), iş memnuniyetinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemek için (veya tam tersi) bir çalışma yapmıştır. Bir insanın işi ile yaşamının bütünü arasında bir ilişki olduğunu ve çalışmasında, işi dolayısıyla mutlu olan bir kişinin hayatının geneli itibarıyla da mutlu olmasının muhtemel olduğunu kanıtlamaya çalışmıştır. Diğer taraftan, işinden hoşnut olmayan bir kişi örneğinin aile ve boş zaman etkinlikleri gibi hayatın önemli parçalarından da hoşnut olmama eğilimindedir.

Amah (2009) ise çalışmasında iş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşten ayrılma karar sürecini tüketici davranışlarına benzetmiştir. Tüketici davranışlarını açıklayan kayıtsızlık eğrisi teorisi aynı tatmini yaratan farklı ürünlerin kombinasyonunu gösteren bir grafikte gösterilmektedir. Tüketiciler her zaman daha yüksek tatmin sağlayan ve kayıtsızlık eğrisi üzerinde daha üstte olan ürünleri tercih etmektedirler. Benzer şekilde yaşam memnuniyeti kayıtsızlık eğrisindeki memnuniyet düzeyleri için de düşünülebilir. İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti, kayıtsızlık eğrisi sepetini oluştururken, bunların kombinasyonu yaşam memnuniyetinde bir seviye olarak

sonuçlanmaktadır. Çok yüksek ihtimalle iş memnuniyeti çok düşük olan bir çalışan, daha fazla iş memnuniyeti sağlayan ama aile memnuniyetini çok fazla düşüren, dolayısıyla toplam yaşam memnuniyetini düşüren yeni bir iş için mevcut işinden ayrılmayacaktır. Örneğin, bir çalışan az fedakârlık isteyen ve düşük iş memnuniyeti olan bir işten daha yüksek iş memnuniyeti sağlayan ama aile memnuniyetini düşürecek seviyede oldukça fazla fedakarlık isteyen dolayısıyla toplam yaşam memnuniyetini düşürecek bir iş için ayrılmayacaktır.

Çalışma ortamındaki çevre şartları da yaşam memnuniyetinin belirleyicileri arasında olabilir. Ev veya iş yeri ortamında çevre koşullarıyla refahın nasıl ilişkili olduğu konusunda nispeten az araştırma bulunmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını evde ya da iş yeri ortamında geçirirler. Bu nedenle evde ve iş yerinde çevre koşulları, genel refah ve yaşam memnuniyetinin belirlenmesinde rol alma ihtimali yüksektir. Mainar ve diğerleri (2015) yayınlamış oldukları makalede, iş yerlerinin havalandırma şartları ile görsel, akustik ve ısınma koşullarının, memnuniyetin şekillendirilmesinde önemli faktörlerden biri olduğunu ve genel olarak yaşam memnuniyetini de etkilemekte olduğunu söylemişlerdir.

Mainar ve diğerleri (2015) yapmış oldukları çalışmada çevrenin yaşam tatmini üzerine etkisi konusunda önemli sonuçlar elde etmişlerdir. İlk önemli sonuç, iş yerindeki çevresel değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğudur.

Bir kişinin genel yaşam memnuniyeti, organizasyonlar tarafından dikkate alınmalıdır. Diener ve Biswas-Diener (2008), işlerinden memnun olan insanların işlerine katlanamayanlara göre hayatlarının büyük bölümünü, daha çok keyif alarak geçireceklerini iddia etmektedirler. Bireylerin iş yerinde harcadıkları süre nedeniyle yüksek düzeyde iş tatmini bireyin kişisel memnuniyetini destekler ve bu sayede genel olarak daha yüksek bir yaşam doyumu seviyesi ile sonuçlanır. Araştırmacılar bireysel memnuniyet algılarının iş performansının bir yordayıcısı olarak hizmet ettiği sonucuna ulaşmışlardır (Lucas ve Diener, 2003; Wright, 2001). Buna ek olarak, McMillan ve Morris (2012), daha yüksek yaşam memnuniyetine sahip gençlerin (18 ve 19 yaşlarında), 40 yaşlarındaki eşlerinden yaklaşık % 30 daha fazla kazandıklarını sonucuna ulaşmıştır. Yüksek kazanç potansiyeli ve yüksek iş performansına ek olarak, işlerinden memnun kişiler daha yüksek işe devam

seviyelerine ve daha düşük işten ayrılma oranlarına sahip olup, emekliliğin ertelenme olasılığında artış, örgütün finansal sonuçlarında gelişme, daha iyi yönetim performansı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması ve sendikal faaliyetlerde azalma gibi konularda gelişmeler gözlemlenmiştir.

Memnuniyetin bireyler ve kuruluşlar için önemi göz önüne alındığında, İnsan Kaynakları Geliştirme (İKG) uzmanları için bir bireyin genel tatmin düzeyini artırmak için gerekenlerin formüle edilmesi için yaşam memnuniyetini yordayıcıları anlamak zorunlu hale gelmiştir (McMillan ve Morris, 2012). Çalışanların yaşam memnuniyetinin kuruluşlar üzerindeki etkisine dayanarak, İKG müdahalelerinden fayda sağlayabilecek belirli alanları tanımlama yeteneği hayati önem taşımaktadır.

İş / yaşam çatışması, işin aileye müdahale edebilmesi ve ailenin işe müdahale edebileceği iki yönlü bir yapı olarak kabul edilir. İsimlendirmedeki farklılıklar çatışmanın kaynağını ayırt etmek için kullanılır. Özellikle, iş/aile çatışması, çalışma alanında ortaya çıkan ve aile alanına taşınan çatışmaları tanımlamak için kullanılır. Tersine, aile/iş çatışması, aile alanında ortaya çıkan çatışmayı tanımlamak için kullanılır ve çalışma alanına taşınır. Çatışmadan kaynaklanan etki alanına (örneğin, iş veya aile) bağlı olarak çatışmanın sonuçları farklı olmasına rağmen, çatışma, karşılıklı bir nitelikte hareket eder ve aslında eklenerek toplam bir etki gösterir (McMillan ve Morris, 2012).

Aile ve iş bireyler için hayatlarının oldukça önemli iki temel parçasıdır. Bireyler aile ve iş dengesi kurarken farklılık gösterebilmektedir. Bazıları için aile, bazıları için ise iş daha ön plandadır. Beklenen ideal davranış ise her ikisi arasında belirli bir dengenin sağlanmasıdır.

Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) çalışmalarında, bireylerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarını ve bu çatışmaların iş ve yaşam memnuniyetini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda çatışmalardan her ikisini de aynı anda gözlenmiştir ve aralarında pozitif bir ilişki saptamışlardır. Çatışmalar birbirinden ayırlamamakta ve biri başlayınca diğeri de tetiklenmektedir. Her iki çatışma da hem iş memnuniyeti hem de yaşam memnuniyeti ile negatif ilişkilidir. Sonuç olarak çatışma yaşayan bireyler mutsuzluk ve memnuniyetsizlik ile karşılaşmaktadırlar. İş-aile çatışması hem yaşam memnuniyetini hem de iş

memnuniyetini etkilemekte ve açıklamaktadır. Farklı olarak aile-iş çatışması anlamlı bir şekilde iş memnuniyeti üzerinde etkili değildir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

Enlemesine kanıtlar (cross-sectional evidence), mutlu çalışanların daha az mutlu olan akranlarına göre çok avantajlı olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek öznel esenliğe sahip kişiler, daha iyi iş görüşmeleri geçirmeleri, bir işte çalışırken denetçiler tarafından daha olumlu değerlendirilmeleri, üstün performans ve üretkenlik göstermeleri ve idari işleri daha iyi ele almaları daha olasıdır. Ayrıca, iş yerinde verimsizlik ve tükenmişlik gösterme olasılıkları daha düşüktür (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005).

İş gücüne katılmadan önce bile, öznel esenliği yüksek kişilerin üniversiteden mezun olma olasılığı daha yüksektir (Frisch ve diğerleri, 2004). Ayrıca, mutlu bireyler "daha iyi" işler bulmaya çalışıyor gibi görünmektedir. Bir çalışmada, eğitimciler tarafından puanlandığında öngörüldüğü gibi, pozitif eğilimli çalışanların daha fazla özerklik, anlam ve çeşitlilik sağlayan işlerde bulunduğu görülmüştür (Staw, Sutton, ve Pelled, 1994). Birçok çalışmada benzer şekilde mutlu insanların işlerinden daha memnun olduklarını görülmektedir.

Mutlu bir insan bir işe girdiğinde başarılı olma ihtimali yüksektir. Staw ve diğerleri (1994), pozitif eğilimli çalışanların, denetçilerden ve üstlerinden görece daha olumlu değerlendirmeler aldıklarını söylemektedirler. Yapmış oldukları çalışmada, üç Midwestern kuruluşunun pozitif yöneticilerinin, iş kalitesi, üretkenlik, güvenilirlik ve yaratıcılık konularında çalışanlara ciddi katkılar yaptıklarını belirtmişlerdir. Wright ve Cropanzano (2000), iş performansının, iş tatmini ile karşılaştırıldığında, öznel esenlik tarafından daha güçlü bir şekilde öngörülebileceğini iddia etmişlerdir. Yapmış oldukları iki çalışmada, üstlerinin değerlendirdiği çalışanların iş performansının, öznel esenlik düzeyiyle (sırasıyla 0,32 ve 0,34) ilişkili olduğunu ve iş tatmini ölçümleriyle (0,08 ve 0,08) korelasyon bulunmadığını söylemişlerdir. George (1995), mutlu liderler tarafından yönetilen hizmet birimlerinin müşterilerden yüksek not aldığını ve satış biriminin olumlu üslubunun müşteri memnuniyetinin bağımsız bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. İmalat şirketlerinin çalışanlar üzerinde pozitif etkiye sahip CEO'larının, kendilerini mutlu ve sağlıklı olarak nitelendiren ve performansı yüksek çalışanlarının oranının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Kuşkusuz, mutlu ve memnun çalışanların işte yüksek performans göstermeleri en olası nedeni, çalıştıkları işten ayrılma, devamsızlık, mesleki tükenmişlik ve misilleme gibi davranışlarını gösterme olasılıklarının daha düşük olmasıdır (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren ve de Chermont, 2003). Örneğin, iş yerindeki olumlu hava, işten ayrılma ve örgütsel misilleme ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışını ve işten daha az mesleki tükenmişlik öngörmektedir (Wright ve Cropanzano, 2000).

Lyubomirsky ve diğerlerine (2005) göre, mutlu insanlar hayatın belirli alanlarında daha başarılı olmaktadır: iş (0,27), ilişkiler (0,27) ve sağlık (0,32). Çalışanların memnunluk düzeyleri işlerini etkilerken işlerinin olumlu yanları da yaşamlarını etkilemektedir.

Oswald ve diğerleri (2014), insan mutluluğu ile verimlilik arasında bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır. Yaptıkları deneysel çalışmada, kısa bir süre önce kötü bir olayına maruz kalmış olan kişilerin, belirgin biçimde daha az mutlu ve daha az üretken olacakları sonucuna ulaşmışlardır. Kontrol grubuyla karşılaştırıldığında, kendilerini mutluluk ölçeğinde neredeyse yarım puan daha düşük derecelendirmişlerdir. Ayrıca daha az girişimde bulunmaktadırlar.

### 3. UYGULAMA VE ANALİZ

#### 3.1. Çalışmanın amacı ve hipotezler

Bu çalışma, İLBANK A.Ş. çalışanları örneklemini kapsamında yaşam tatmininin yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapılan ilişkisel tarama modelinde çıkarımsal bir çalışmadır. Demografik değişkenlerin (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, vb.), boş zaman aktivitelerinin ve iş tatmininin yaşam tatminini yordayıcılık düzeyleri belirlenecektir. Ayrıca, çalışma ile İLBANK A.Ş. çalışanlarının kurum bazlı demografik bilgilerine (kurumda çalışma süresi, unvan türü, karo türü vb.) göre yaşam tatminini düzeylerinin arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ölçülecektir. Bu amaçlar doğrultusunda geliştirilen hipotezler şunlardır:

**Hipotez 1:** H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında kurum bazlı demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark vardır.

*Alt Hipotez 1:* H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında çalıştığı bölge açısından anlamlı bir fark vardır.

*Alt Hipotez 2:* H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında kadro türüne göre anlamlı bir fark vardır.

*Alt Hipotez 3:* H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında unvan türüne göre anlamlı bir fark vardır.

*Alt Hipotez 4:* H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında kıdem yılına göre anlamlı bir fark vardır.

*Alt Hipotez 5:* H<sub>1</sub>: Yaşam memnuniyetinin ortalamalarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark vardır.

**Hipotez 2:** Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışılan birim, kadro türü, unvan türü, kıdem yılı, gelir düzeyi, ikamet edilen konut durumu, yakın zamanda kaybedilen bir yakının varlığı, kronik hastalıklar, yaşam standardı düzeyi, iş memnuniyeti düzeyi ve boş zaman aktiviteleri yaşam memnuniyetini anlamlı olarak yordamaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Zayıf Yönleri

Bu çalışmanın sınırlılıkları çoğunlukla popülasyon ve örneklemeden kaynaklanmaktadır. Örneklem çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak katılımları ile belirlenmiş olup daha iyi sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilecek tesadüfi yöntem kullanılmamıştır. Sonuç olarak popülasyon üzerindeki temsil düzeyinin sınırlı kalabileceği düşünülebilir.

Çalışma İLBANK A.Ş. çalışanları üzerinde yapılmasından dolayı araştırma sonuçları da sadece İLBANK A.Ş. çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma anket çalışması yapılan personelin öznel yargılarına dayanan cevapları üzerinden değerlendirilebilecektir. Araştırma konusu gereği ölçekler ve diğer sorular öznel yargılara dayanmaktadır ve sonuç olarak katılımcılar kendi yargıları ile soruları değerlendirerek cevap vermişlerdir.

Ayrıca çalışmanın İLBANK çalışanları ile sınırlı kalması yaşam memnuniyetinin önemli belirleyicilerinden işsizlik gibi önemli bir bağımsız değişkeni araştırma dışında bırakmış ve gelir düzeyini de belirli aralıklarla sınırlandırmıştır. Bu gibi yaşam memnuniyeti ile ilgili önemli belirleyicilerin araştırma dışında kalması veya sınırlandırılması yaşam memnuniyetinin bağımsız değişkenlerle açıklanan varyansını azaltabilecektir.

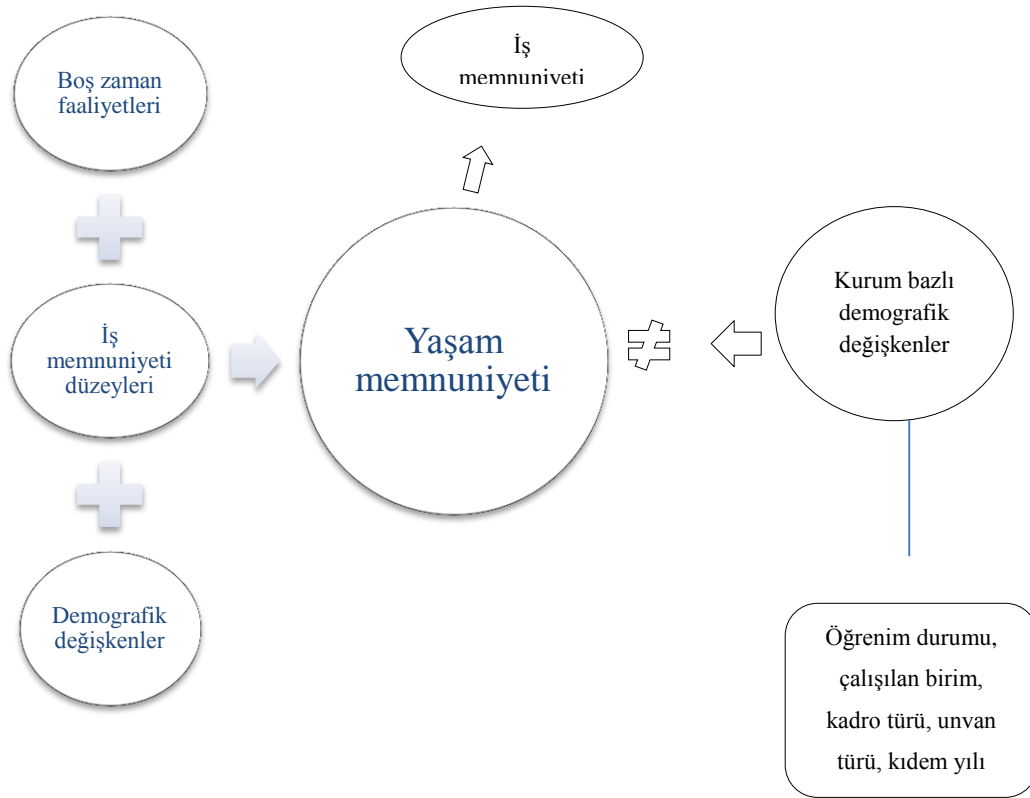
Bu konuda Diener (2000), potansiyel bir problem olarak, insanların yaşam memnuniyeti ölçeklerine sosyal açıdan istenen yollarla cevap verebilecekleri söylemektedir. Mutluluğun normatif olarak uygun olduğuna inanıyorsa, diğer değerlendirmelerin gösterebileceğinden daha mutlu olduklarını söyleyebilirler. Yani insanlar, ölçekte yer alan bazı öğelere ya da ölçeğin tamamına sosyal çevre tarafından istenen şekilde cevap verebilirler.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

#### 3.3.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışma, yaşam tatmininin yordayıcılarını belirlemek amacıyla, ilişkisel tarama modelinde çıkarımsal bir çalışmadır. Bu model kapsamında evren ya da örnekleme yönelik tanımlamalara ulaşmak için nicel verilerden yararlanılmıştır.

Yaşam tatmini bağımlı değişken iken; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışılan birim, kadro türü, unvan türü, kıdem yılı, gelir düzeyi, ikamet edilen konut durumu, yakın zamanda kaybedilen bir yakının varlığı, kronik hastalıklar ve yaşam standardı düzeyi, boş zaman faaliyetleri ve iş tatmini düzeyleri ise bağımsız değişkenler olarak incelenecektir. Araştırmanın sonucunda ulaşılmaması beklenen değişken ilişkileri Şekil-3.1 de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli



### 3.3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evrenini 2017 yılı sonu itibarıyla İLBANK A.Ş’de çalışan kişiler oluşturmaktadır. 2018 yılı Ocak ayında ulaşılan bilgilere göre, İLBANK A.Ş 18 bölgede ve Genel Müdürlükte toplam çalışan sayısı sözleşmeli 2246 ve işçi 185 kişi olmak üzere 2431 personelden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olan anketin internet ortamında tüm çalışanlara ulaştırılabileceği düşünülmüş olup Bölge Müdürlüğü ve Genel Müdürlük personeline bu yolla anketler ulaştırılmıştır. Yöntem olarak özel bir örneklem seçimi yapılmamıştır ve çalışanlar gönüllülük esasına göre yanıtlamışlardır. Toplam 322 çalışan anketi yanıtlamış ve araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

#### Veri toplama araçları

Uygulanan anket, internet ortamında “Google Forms” kullanılarak, dört bölüm halinde hazırlanmıştır. İlk bölümde demografik bilgilerine yönelik soruları içeren ‘Demografik Bilgi Formu’, ikinci bölümde boş zaman faaliyetlerini anlamak için ‘Boş Zaman Değerlendirme Ölçeği’, üçüncü bölümde iş memnuniyetlerini ölçmek amacıyla ‘İş Memnuniyeti Ölçeği’ ve son bölümde yaşamlarından memnun olma düzeylerini ölçmek için ‘Yaşam Memnuniyeti Ölçeği’ kullanılmaktadır. Anket formu ekte sunulmuştur.

#### *Demografik bilgi formu*

Uygulanan ankette demografik bilgiler ilk bölümü oluşturmakta olup toplam 14 sorudan oluşmaktadır. Bunlar:

- Cinsiyet (kadın-erkek),
- Yaş (30 ve altı, 31-35,36-40,41-45, 46-50, 51 ve üzeri),
- Medeni durum (bekâr, evli, boşanmış, eşini kaybetmiş),
- Çocuk sayısı (1, 2, 3, 4 ve üzeri),
- Öğrenim durumu (lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora),
- Çalışılan birim (Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlükleri),
- Kadro türü (idari, teknik ve diğer),

- Unvan (müdür, uzman, uzman yardımcısı, yönetim personeli, büro personeli ve diğer),
- Kıdem yılı (5 ve altı, 6-10, 11-15, 16-20, 21 ve üzeri),
- Aylık gelir (3000 ve altı, 3001-5000, 5001-7000, 7001-9000, 9001 ve üzeri (TL olarak),
- Konut durumu (şahsi konut, lojman ve kira),
- Yakın birini kaybetme (evet-hayır),
- Kronik hastalık (evet-hayır)
- Yaşam standardı (çok düşük, düşük, orta, yüksek ve çok yüksek)

#### *Boş zaman değerlendirme ölçeği*

Çalışmada çalışanların boş zaman değerlendirme sonuçlarına ulaşmak için Arslan (2014) tarafından geliştirilen Boş Zaman Değerlendirme Tercihleri Ölçeği kullanılmıştır. Boş Zaman Değerlendirme Tercihleri Ölçeği, on altı sorudan oluşmaktadır. Sorular 4'lü Likert şeklindedir. Sıklık derecelerine göre 1:Hiçbir zaman, 2:Bazen, 3:Sık sık, 4: Her zaman şeklindedir.

#### *İş Memnuniyeti Ölçeği*

Bu araştırmada çalışanların iş memnuniyeti düzeylerine ulaşmak için Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minesota İş Memnuniyeti Ölçeği uygulanmıştır. İş Memnuniyeti Ölçeği Baycan (1985), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İş memnuniyeti ölçeği on sekiz sorudan oluşmaktadır ve sorular 5'li Likert şeklindedir. Çalışanlar sorunları memnuniyet derecelerine göre 1: Hiç memnun değilim, 2: Memnun değilim, 3: Kararsızım, 4: Memnunum 5: Çok memnunum şeklinde cevaplamışlardır.

#### Veri toplama süreci

Uygulanan anket, internet ortamında “Google Forms” kullanılarak, dört bölüm halinde hazırlanmıştır. İlk bölümde ‘Demografik Bilgi Formu’, ikinci bölümde ‘Boş Zaman Değerlendirme Ölçeği’, üçüncü bölümde ‘İş Memnuniyeti Ölçeği’ ve son bölümde ‘Yaşam Memnuniyeti Ölçeği’ yer almaktadır. Hazırlanan anket Genel Müdürlük

Makamının onayına sunulmuştur. Onay sürecinin ardından, anketin linki İLBANK Outlook sistemi üzerinden personele mail yoluyla gönderilmiştir. Katılımcılara altı haftalık bir süre tanınmış ve bu sürenin bitiminde ankete erişim kapatılmıştır.

### Veri analizi

Verilerin analizi için SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Frekans dağılımı, yüzdeler ve ortalamalar gibi tanımlayıcı istatistiksel değerler çalışmanın örnekleme ile ilgili genel çerçevede bilgilerin değerlendirilmesinde kullanılmış ve anketin genel olarak incelenmesi yapılmıştır. Kurumla ilgili demografik değişkenlere göre yaşam memnuniyeti düzeylerinde bir fark olup olmadığını ölçmek için tek yönlü ANOVA testi ve t-test uygulanmıştır. Kurumla ilgili beş farklı bağımsız demografik değişkenin analizi ANOVA ile, 2 farklı bağımsız demografik değişkenin analizi ise t-test ile yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin yaşam memnuniyetini açıklayıcılık derecelerini belirleyebilmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada, iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyetinin ilişkisinin korelasyon incelemesine de yer verilmiştir.

## **3.4. Araştırmanın Bulguları**

### **3.4.1. Araştırmanın güvenilirliği**

Bu çalışmada kullanılan ‘Boş Zaman Değerlendirme Ölçeği’, ‘İş Memnuniyeti Ölçeği’ ve ‘Yaşam Memnuniyeti Ölçeği’ güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Çizelge 3.1, her üç ölçeğin de güvenilirlik düzeyini tanımlayan Chronbach alfa katsayılarını göstermektedir.

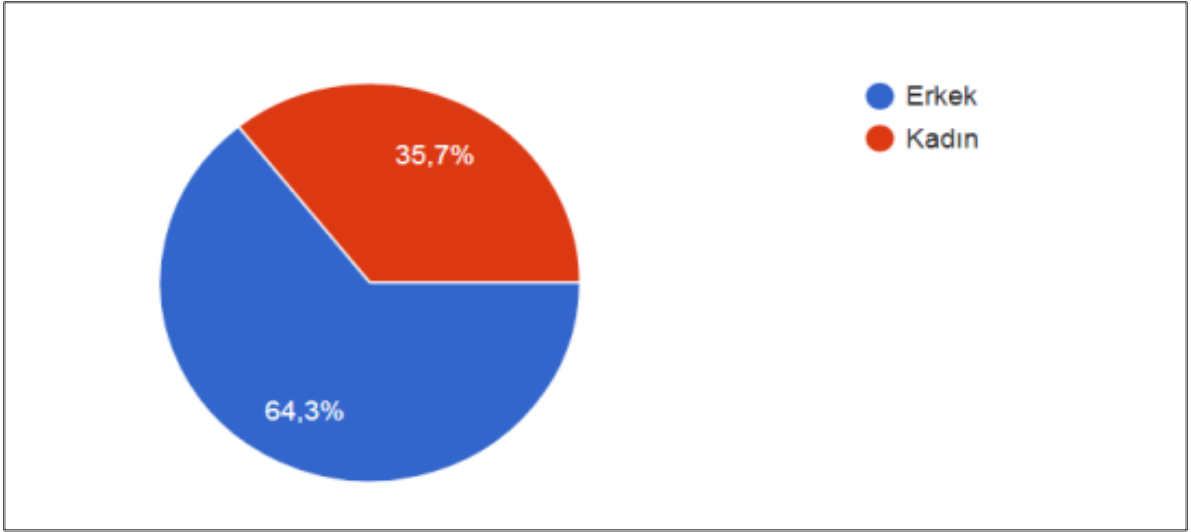
Alpha değerinin 0,7’den büyük olduğu ölçekler güvenilir olarak kabul edilebilmektedir (Pallant, 2011). Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre tüm ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarının beklenen değerden yüksek olduğu görülmektedir. İlk olarak 16 maddeden oluşan Boş Zaman Değerlendirme Ölçeğinin genel düzeyinin %74, İş Memnuniyeti Ölçeğinin %94 ve Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin %89 oranda güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Çizelge 3.1. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri

	Cronbach Alpha	Standardize edilmiş maddelere göre Cronbach Alpha	Maddelerin Sayısı
Boş Zaman Değerlendirme Ölçeği	,737	,742	16
İş Memnuniyeti Ölçeği	,936	,935	18
Yaşam Memnuniyeti Ölçeği	,886	,890	9

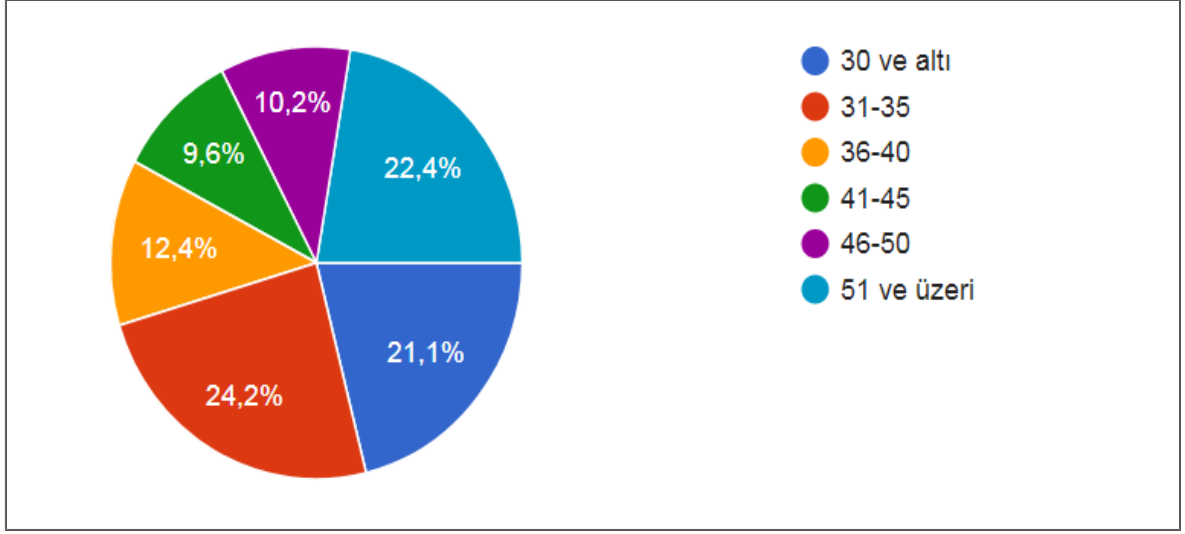
### 3.4.2. Örneklem grubunun özellikleri

Çalışmanın anket sorularının birinci bölümünü demografik bilgiler oluşturmaktadır. Örneklimin genel özelliklerini Çizelge 3.2 ve Çizelge 3.3'te sıralanmıştır. Toplam 322 çalışan, anketi yanıtlamış ve bu yanıtların normallik ve frekans dağılımlarını incelenerek aykırı değerlere veya normal dağılımın dışındaki değerlere rastlanmamıştır. Sonuç olarak yanıtlanan bütün anketler çalışma kapsamına alınmıştır.



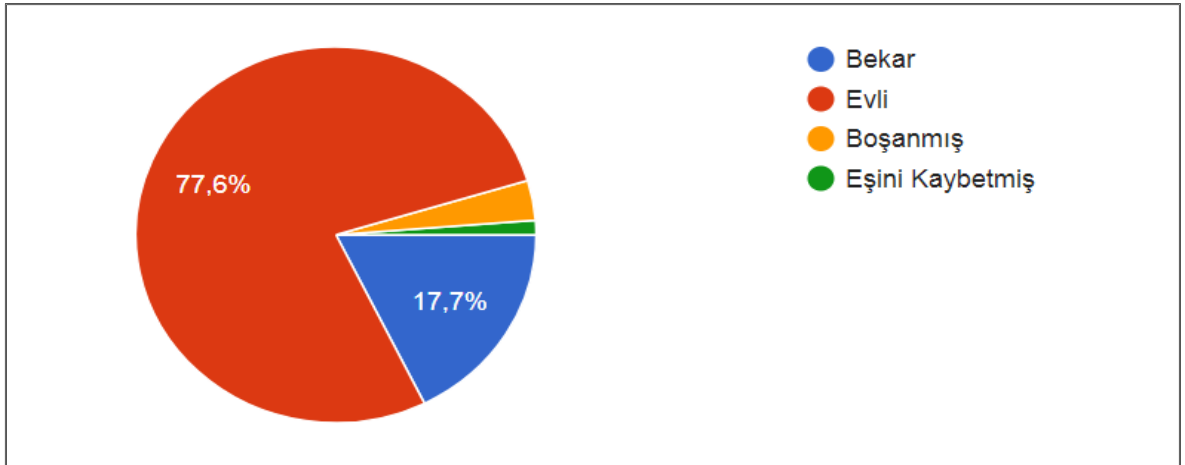
Şekil 3.2. Katılımcıların cinsiyet dağılımı

Ankete katılan İLBANK A.Ş. çalışanların %35,7'si kadınlardan, %64,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Oranlardan anlaşılacağı üzere katılımcıların yaklaşık üçte biri kadın ve üçte ikisi erkektir.



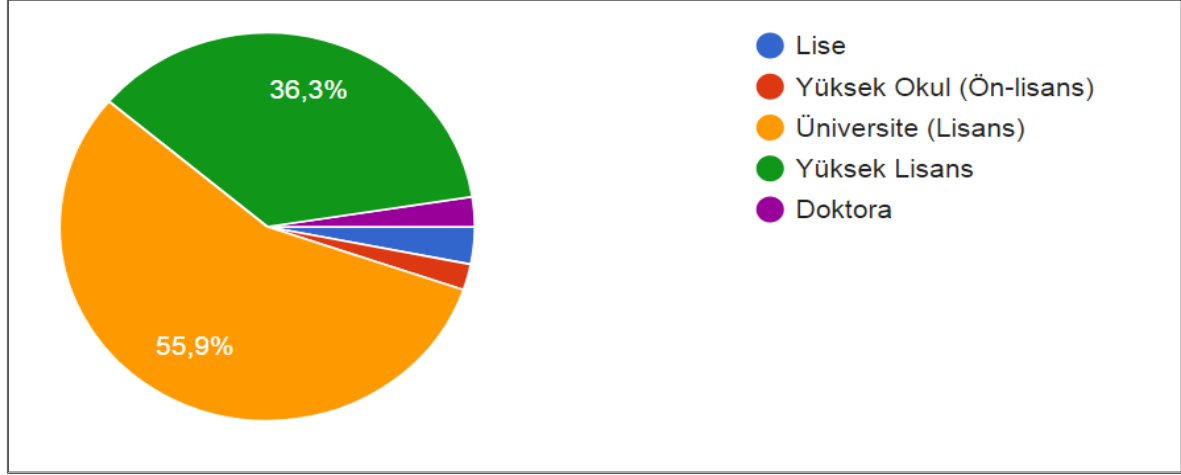
Şekil 3.3. Katılımcıların yaş dağılımı

Toplam altı gruptan oluşan yaş dağılımına bakıldığında %24,2'lük oranla en çok katılım sağlayan grubun 31-35 yaşa aralığı olduğu görülmektedir. Bu grubu oldukça yakın oranlara sahip %22,4 ile 51 yaş ve üzeri, %21,1 ile 30 yaş ve altı çalışanlar takip etmektedir. Daha düşük oranlara sahip yaş grupları da yine yakın oranlardadır. 36-40 yaş aralığı %12,4, 46-50 yaş aralığı %10,2 ve son olarak 41-45 yaş aralığı en düşük oran olan %9,6 değerine sahiptir.



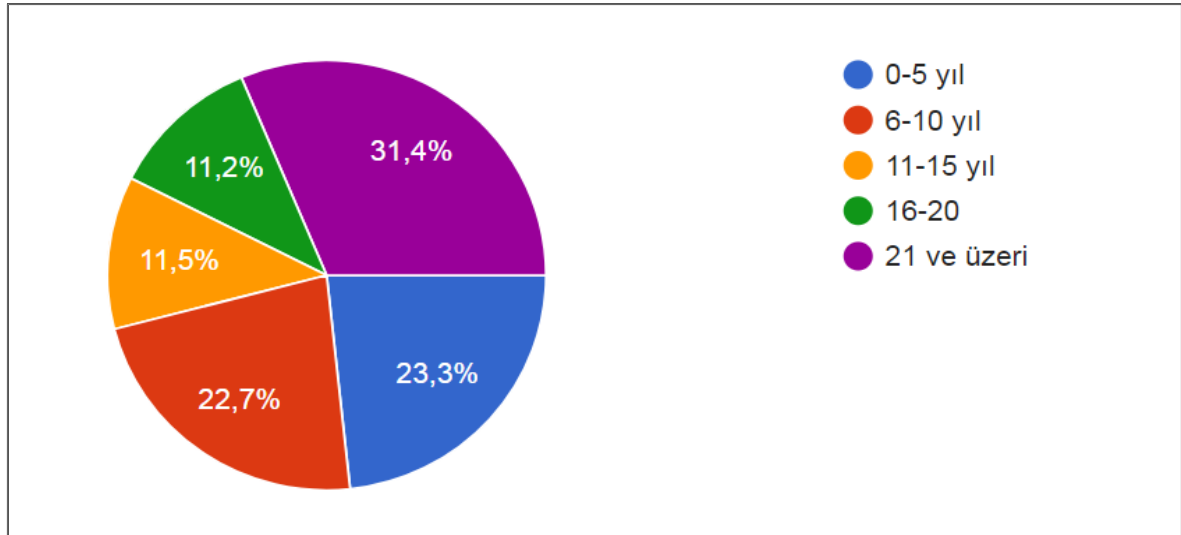
Şekil 3.4. Katılımcıların medeni durumu

Anketi cevaplandıran katılımcıların %77,6'sı evlidir. Diğer üç grup ise % 17,7 bekâr, %3,4 boşanmış ve %1,2 eşini kaybetmiş çalışanlardan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların oldukça yüksek bir oranla çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.



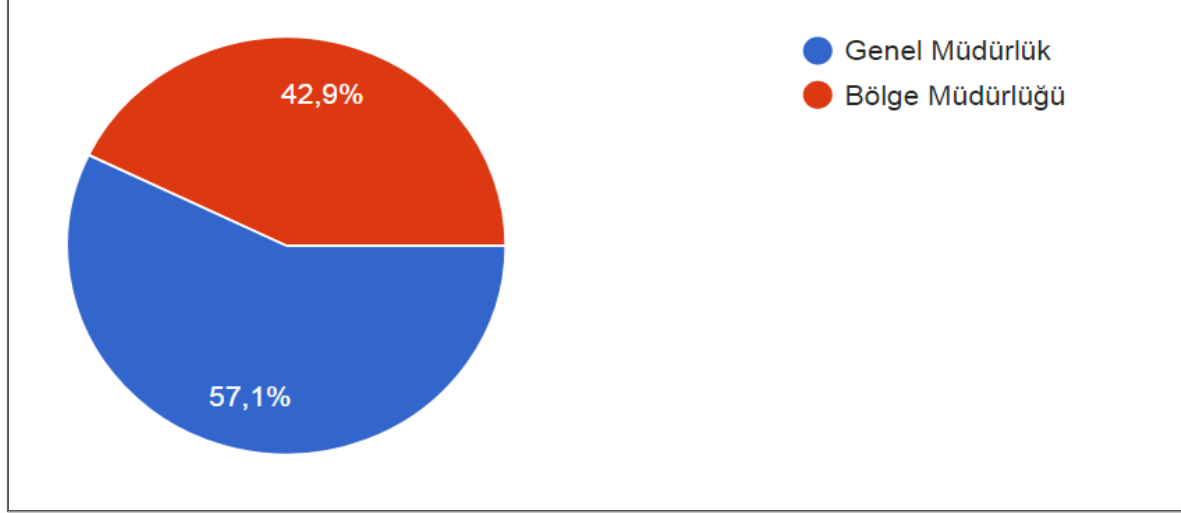
Şekil 3.5. Katılımcıların eğitim durumu

Ankete katılanların %56,2 ile en büyük oranını lisans mezunları oluşturmaktadır. Yüksek lisans mezunları %36,2, lise mezunları %3,1, doktora mezunları %2,5 ve ön lisans mezunları %2,2'lik orana sahiptir.



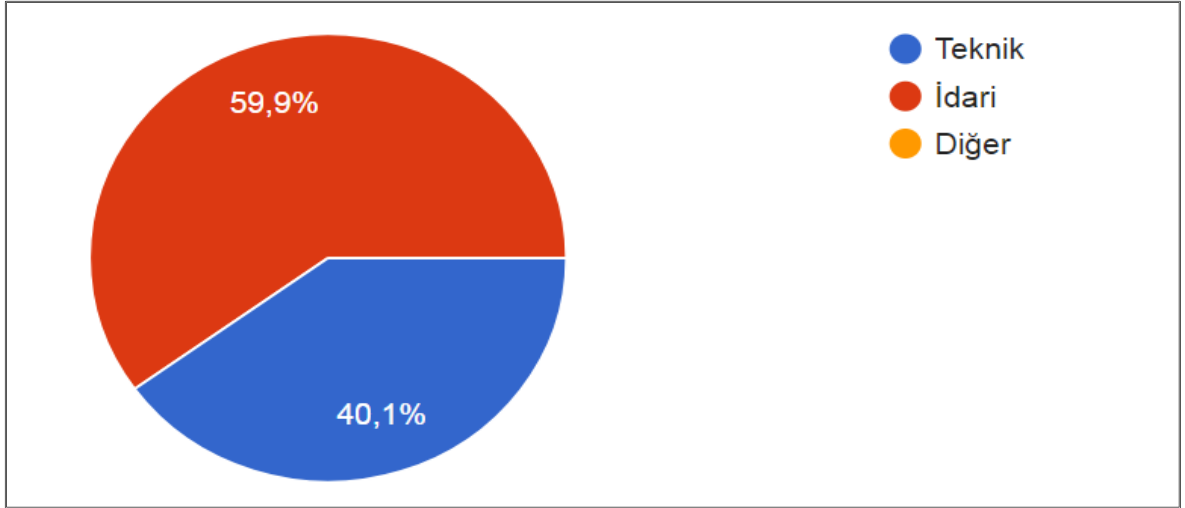
Şekil 3.6. Katılımcıların kıdem yılı

Çalışanların kıdem yıllarına göre dağılımına bakıldığında %31,4 ile en yüksek orana sahip 21 yıl ve üzeri çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Diğer grup dağılımları ise 0-5 yıl %23,3, 6-10 yıl %22,7, 11-16 yıl %11,5 ve son grup olan 16-20 yıl % 11,2 şeklindedir.



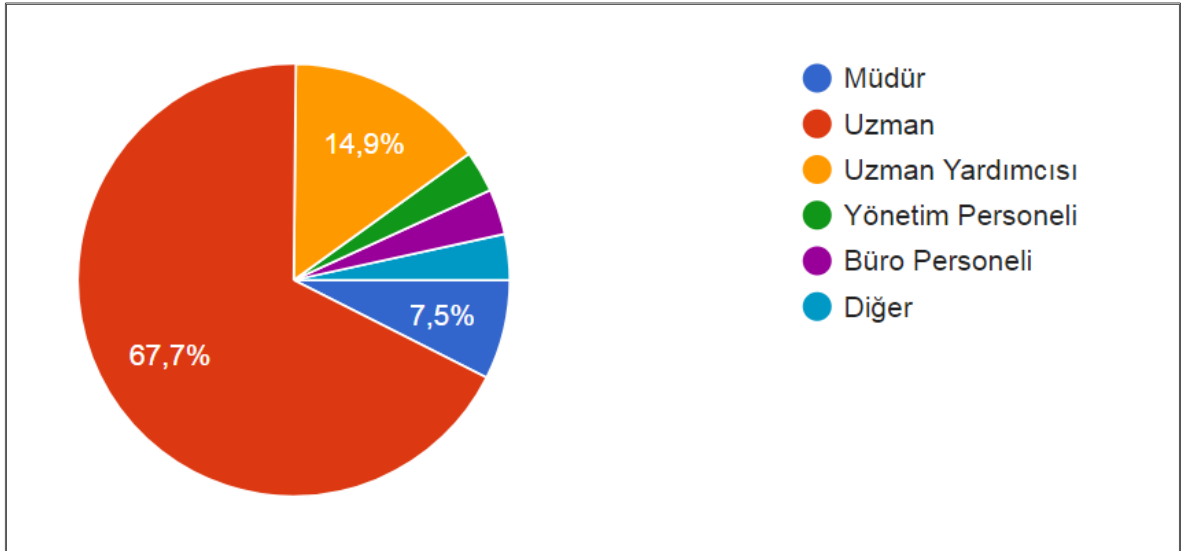
Şekil 3.7. Çalışılan birim

Katılımcıların çalıştığı birim, kadro ve unvan türüne göre dağılımları incelendiğinde Genel Müdürlük çalışanlarının çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. %57,1 orana sahip Genel Müdürlük çalışanlarını %42,9 il Bölge Müdürlüğü çalışanları tamamlamaktadır. Kadro türünde ise çoğunluk % 59,9 ile idari personele aittir ve kalan %40,1'lik kısmını teknik personel oluşturmaktadır. Diğer gruba ait personel bulunmamaktadır.



Şekil 3.8. Kadro türü

Unvan türü ise altı grupta incelenmiştir. Çalışanların oldukça büyük çoğunluğu uzmanlardan oluşmaktadır (%67,7). Diğer gruplar ise uzman yardımcısı (%14,9), müdür (%7,5), yönetim personeli (%3,4), yönetim personeli (%3,1) ve diğer (%3,4) olarak sınıflandırılmıştır.

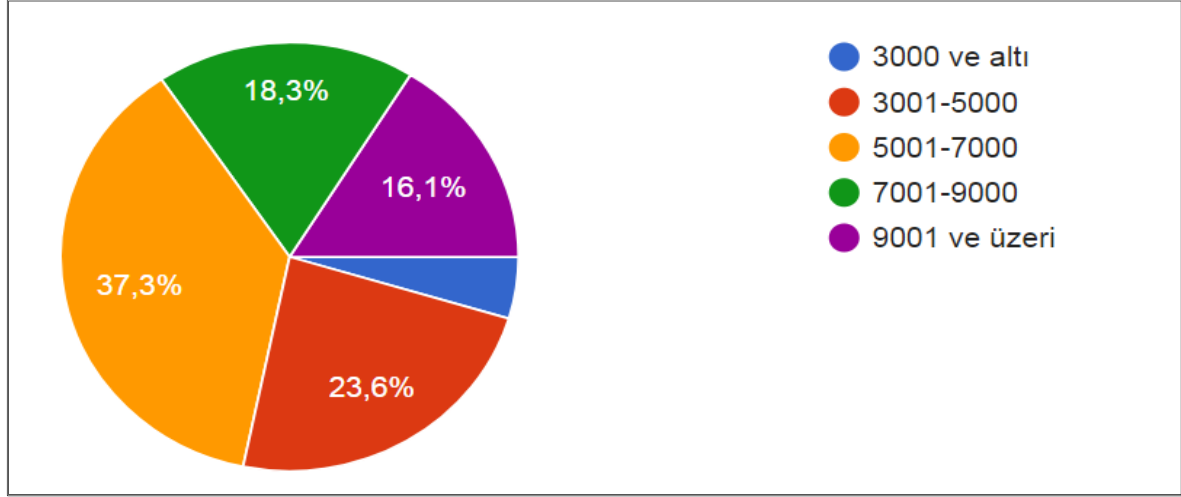


Şekil 3.9. Unvan türü

Katılımcıların gelir düzeyinin sorulduğunda büyük çoğunluk (120 kişi; %37,3) aylık gelirinin 5001-7000 TL arasında olduğu yanıtını vermiştir. Aylık geliri 3001-5000

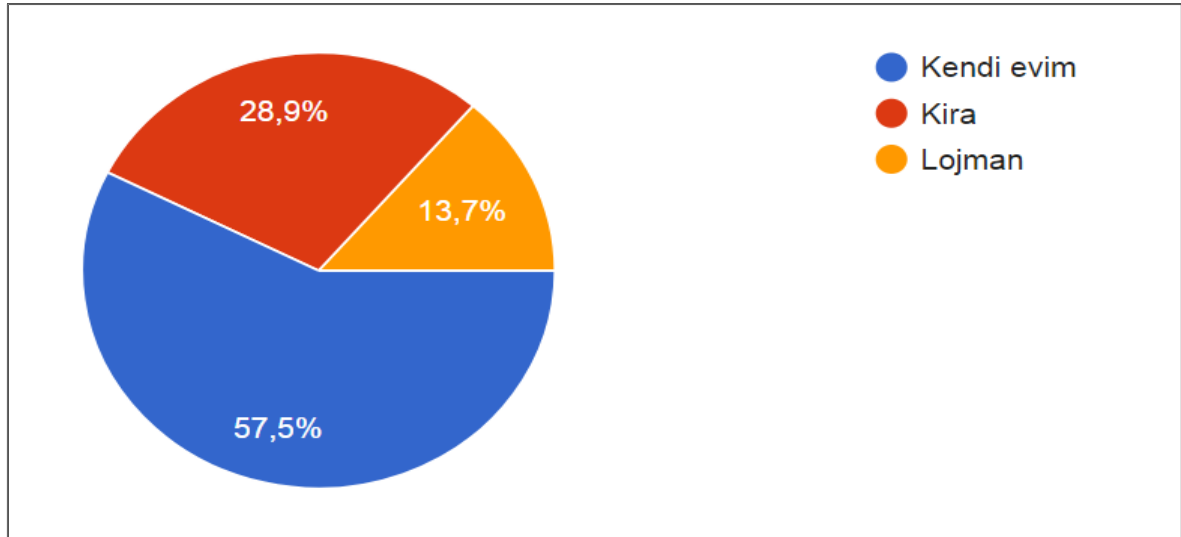


arası 120 kişi (%23,6), 7001-9000 arası 76 kişi (%18,3), 9000 ve üzeri 52 kişi (%16,1) ve 3000 ve altı 15 kişi (%4,7) mevcuttur.



Şekil 3.10. Aylık gelir dağılımı

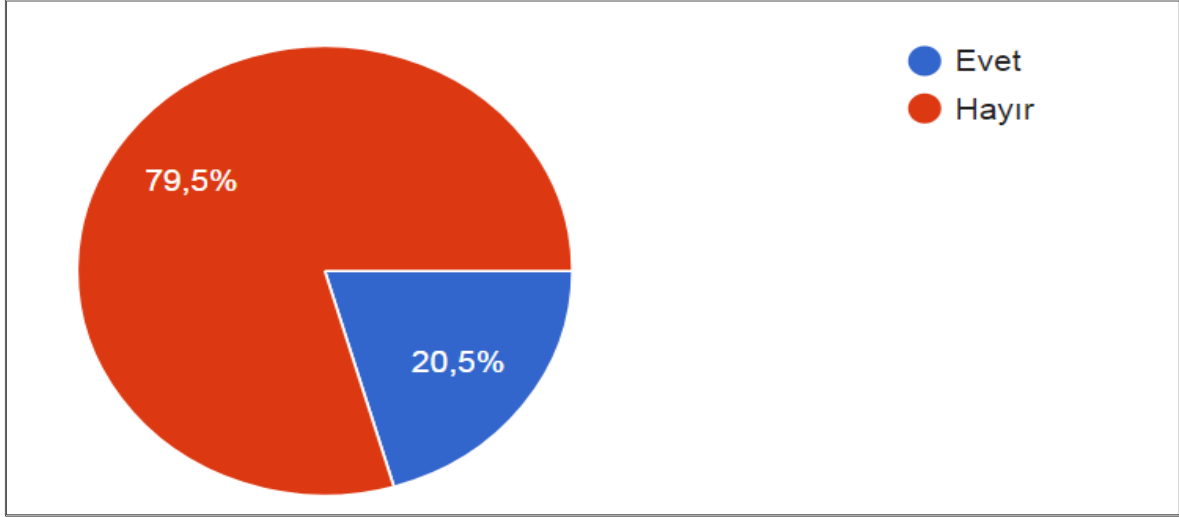
Ankete katılan çalışanlar konut durumlarını %57,5 kendi evi, %28,9 kira ve %13,7 lojman olarak belirtmişlerdir. Konut durumunda en yüksek orana sahip grup kendi evi olan gruptur.



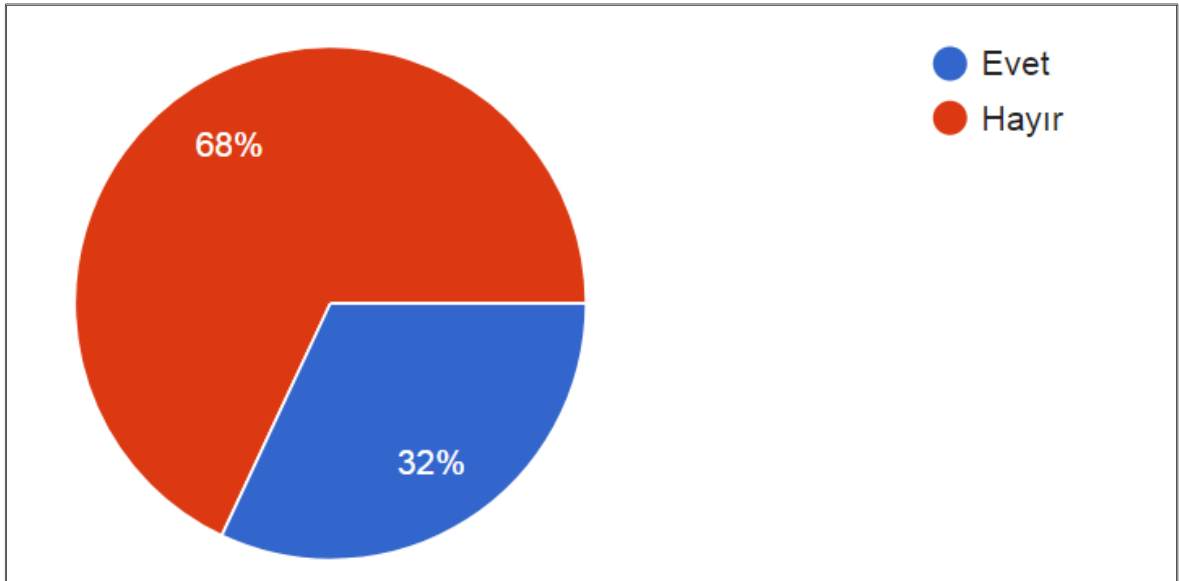
Şekil 3.11. Konut durumu

Katılımcıların sağlık durumları ile yakın zamanda bir yakınlarını kaybedip kaybetmedikleri ölçülmek istenmiştir. Çalışanların %20,5'i bir kronik hastalığa sahipken

büyük çoğunluk (%79,5) herhangi bir kronik hastalığa sahip değildir. Yakın zamanda bir yakını kaybedenlerin oranı ise %32'dir.



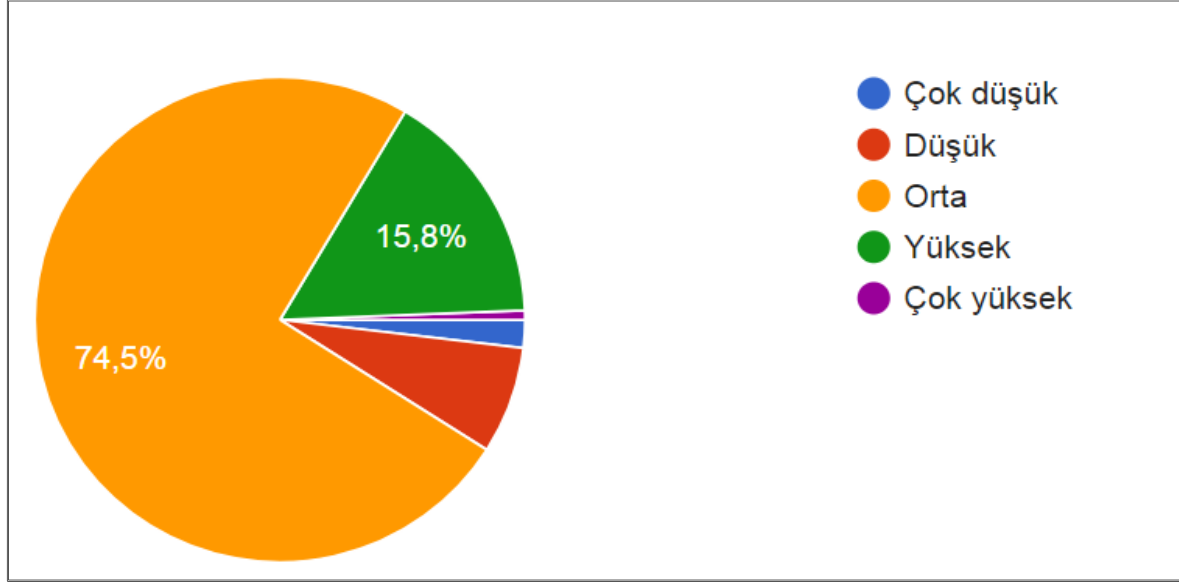
Şekil 3.12. Kronik hastalığa sahip olma durumu



Şekil 3.13. Yakın zamanda bir yakını kaybetme durumu

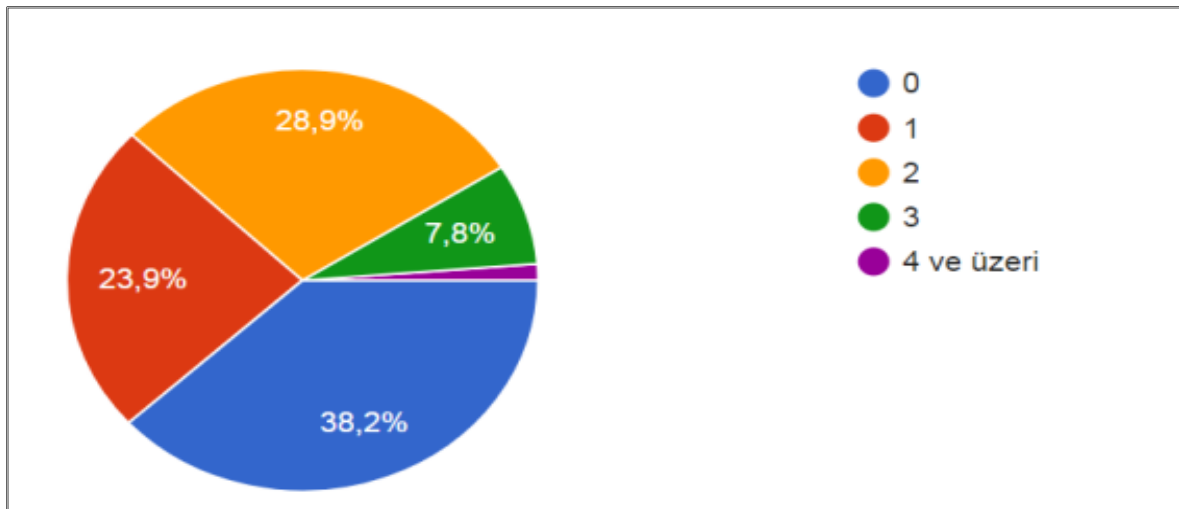
Ankete katılan İLBANK A.Ş. çalışanlarından kendi yaşam standartlarını çok düşük-çok yüksek arasından beş derecede değerlendirmeleri istenmiştir. Yaklaşık dörtte birlik (%74,5) orta seviyede yaşam standardına sahip olduğunu belirtmiştir. Yaşama standardını yüksek olarak belirten 51 kişi (%15,8), düşük olarak belirten 23 kişi (%7,1),

çok düşük olarak belirten 6 kişi (%1,9), çok yüksek olarak belirten 2 kişi (%0,6) olduğu görülmektedir.



Şekil 3.14. Katılımcıların yaşam standartlarına göre dağılımı

Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı sorulduğunda %38,2 çocuğu olmadığını belirtmiştir. Diğer grup dağılımlarına bakıldığında %28,9 iki çocuk, % 23,9 bir çocuk, %7,8 üç çocuk ve %1,2 dört ve daha fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir.



Şekil 3.15. Katılımcıların çocuk sayısı

Çizelge 3.2. Örneklemin Frekans Dağılımları-1

		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	115	35,7
	Erkek	207	64,3
	Toplam	322	100,0
<b>Yaş</b>	30 ve altı	68	21,1
	31-35	78	24,2
	36-40	40	12,4
	41-45	31	9,6
	46-50	33	10,2
	51 ve üzeri	72	22,4
	Toplam	322	100,0
<b>Medeni durum</b>	Bekar	57	17,7
	Evli	250	77,6
	Boşanmış	11	3,4
	Eşini Kaybetmiş	4	1,2
	Toplam	322	100,0
<b>Kıdem Yılı</b>	0-5	75	23,3
	6-10	73	22,7
	11-15	37	11,5
	16-20	36	11,2
	21+	101	31,4
	Toplam	322	100,0
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	10	3,1
	Önlisans	7	2,2
	Lisans	180	56,0
	Yüksek Lisans	117	36,2
	Doktora	8	2,5
	Toplam	322	100,0
<b>Çalışılan Birim</b>	Genel Müdürlük	184	57,1
	Bölge Müdürlüğü	138	42,9
	Toplam	322	100,0
<b>Kadro Türü</b>	Teknik	129	40,1
	İdari	193	59,9
	Toplam	322	100,0

Çizelge 3.3. Örneklemin Frekans Dağılımları-2

		n	%
<b>Unvan Türü</b>	Müdür	24	7,5
	Uzman	218	67,7
	Uzman Yrd.	48	14,9
	Yönetim Personeli	10	3,1
	Büro Personeli	11	3,4
	Diğer	11	3,4
	Toplam	322	100,0
<b>Gelir düzeyi</b>	3000 ve altı	15	4,7
	3001-5000	76	23,6
	5001-7000	120	37,3
	7001-9000	59	18,3
	9001+	52	16,1
	Toplam	322	100,0
<b>Konut Durumu</b>	Kendi evi	185	57,5
	Kira	93	28,9
	Lojman	44	13,7
	Toplam	322	100,0
<b>Yakınıni Kaybetme</b>	Evet	103	32,0
	Hayır	219	68,0
	Toplam	322	100,0
<b>Kronik Hastalık</b>	Evet	66	20,5
	Hayır	256	79,5
	Toplam	322	100,0
<b>Yaşam Standardı</b>	Çok düşük	6	1,9
	Düşük	23	7,1
	Orta	240	74,5
	Yüksek	51	15,8
	Çok yüksek	2	,6
	Toplam	322	100,0
<b>Çocuk Sayısı</b>	0	123	38,2
	1	77	23,9
	2	93	28,9
	3	25	7,8
	4	4	1,2
	Toplam	322	100,0

### 3.4.3. Kurumla ilgili demografik özelliklere göre değişkenlerin analizi

#### Yaşam memnuniyeti düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşması

Eğitim düzeylerine göre yaşam memnuniyeti değişkeninde anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Verilerin tek yönlü ANOVA testine uygunluğu, normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları test edilerek ölçülmüştür. Yaşam memnuniyetinin histogram grafiğine göre normal dağılım gösterdiği ve varyansların Levene istatistik değerine ( $Levene = 2,02$   $p = ,09$ ) göre homojen olarak dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerinde beş eğitim seviyesi ( $M_{lise} = 50,20$   $M_{önlisans} = 64,86$   $M_{lisans} = 60,27$   $M_{yükseklisans} = 62,16$   $M_{doktora} = 56,00$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır:  $F(4, 317) = 1,99$   $p = ,10$ . (Bkz. Çizelge 3.4).

Çizelge 3.4. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin eğitim durumu değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
Yaşam Memnuniyeti	Lise	10	50,20	Gruplararası	1682,916	4	1,993	,095
	Ön Lisans	7	64,86	Gruplarıçi	66929,572	317		
	Lisans	180	60,27	Toplam	68612,488	321		
	Yüksek Lisans	117	62,16					
	Doktora	8	56,00					
	Toplam	322	60,64					

#### Yaşam Memnuniyeti Seviyelerinin Kıdem Yılına Göre Farklılaşması

0-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası, 21 yıl ve daha fazlası olarak gruplandırılan kıdem yılı değişkenine göre yaşam memnuniyeti değişkeninde anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Verilerin tek yönlü ANOVA testine uygunluğu, normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları test edilerek ölçülmüştür. Yaşam memnuniyetinin histogram grafiğine göre normal dağılım gösterdiği ve varyansların Levene istatistik değerine ( $Levene = 1,65$   $p = ,16$ ) göre homojen olarak dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerinde beş kıdem yılı ( $M_{0-5} = 55,79$   $M_{6-10} = 57,38$   $M_{11-15} = 61,24$   $M_{16-20}$

= 69,81  $M_{21+}$  = 63,10) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur:  $F(4, 317)$   
 = 7,86  $p = ,00$ . (Bkz. Çizelge 3.5).

Çizelge 3.5. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin kıdem yılı değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Top.	df	F	p
Yaşam Memnuniyeti	0-5	75	55,79	Gruplararası	6189,181	4	7,858	,000
	6-10	73	57,38	Gruplarıçi	62423,307	317		
	11-15	37	61,24	Toplam	68612,488	321		
	16-20	36	69,81					
	21+	101	63,10					
	Toplam	322	60,64					

Çizelge 3.6. Kıdem yılı değişkeninin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Yaşam Memnuniyeti  
 Scheffe

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	-1,597	2,307	,975	-8,75	5,55
	11-15	-5,457	2,819	,443	-14,19	3,28
	16-20	-14,019*	2,845	,000	-22,83	-5,20
	21+	-7,312*	2,139	,021	-13,94	-,68
6-10	0-5	1,597	2,307	,975	-5,55	8,75
	11-15	-3,860	2,832	,762	-12,63	4,91
	16-20	-12,422*	2,858	,001	-21,28	-3,57
	21+	-5,715	2,156	,137	-12,39	,96
11-15	0-5	5,457	2,819	,443	-3,28	14,19
	6-10	3,860	2,832	,762	-4,91	12,63
	16-20	-8,562	3,285	,150	-18,74	1,62
	21+	-1,856	2,697	,976	-10,21	6,50
16-20	0-5	14,019*	2,845	,000	5,20	22,83
	6-10	12,422*	2,858	,001	3,57	21,28
	11-15	8,562	3,285	,150	-1,62	18,74
	21+	6,707	2,724	,197	-1,73	15,15
21+	0-5	7,312*	2,139	,021	,68	13,94
	6-10	5,715	2,156	,137	-,96	12,39
	11-15	1,856	2,697	,976	-6,50	10,21
	16-20	-6,707	2,724	,197	-15,15	1,73

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Gözlenen farkın çalışma süre grupları bazında tespiti için yapılan Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Çizelge 3-6, kıdem yılı gruplarının Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırmasını göstermektedir. Test sonucuna göre, yaşam memnuniyeti seviyeleri açısından farkın 0-5 yıllık personel ile 16-20 ve 21+ yıllık çalışanlar arasında, 6-10 yıllık personel ile 16-20 yıllık personel arasında olduğu bulunmuştur.

Aralarında fark bulunan grupların ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde (Çizelge 3.6) 0-5 yıl arasında çalışan personelinin yaşam memnuniyetinin en düşük düzeyde olduğu ve 16-20 yıl arasında çalışanlar ile arasındaki farkın en fazla olduğu ( $M_{\text{fark}} = -14,02$ ), bu fark büyüklüğünü de 21 yıl ve daha fazlası çalışanlarla aralarındaki farkın ( $M_{\text{fark}} = -7,31$ ) takip ettiği görülmüştür. 6-10 yıllık çalışanlar ile 16-20 yıllık çalışanlar arasındaki ortalama farkı da yüksek bir değerdedir ( $M_{\text{fark}} = -12,42$ ). Bu iki grup arasında da 6-10 yıllık çalışanların daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### Yaşam Memnuniyeti Seviyelerinin Unvan Türüne Göre Farklılaşması

Müdür, Uzman, Uzman Yardımcısı, Yönetim Personeli, Büro Personeli ve diğer unvan türlerine göre yaşam memnuniyeti değişkeninde anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Verilerin tek yönlü ANOVA testine uygunluğu, normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları test edilerek ölçülmüştür. Yaşam memnuniyetinin histogram grafiğine göre normal dağılım gösterdiği ve varyansların Levene istatistik değerine ( $Levene = 2,05 p = ,07$ ) göre homojen olarak dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerinde altı unvan türü ( $M_{\text{Müdür}} = 55,79$   $M_{\text{Uzman}} = 57,38$   $M_{\text{Uzman Yardımcısı}} = 61,24$   $M_{\text{Yönetim Personeli}} = 69,81$   $M_{\text{Büro Personeli}} = 63,10$   $M_{\text{Diğer}} = 62,36$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur:  $F(5, 316) = 4,65 p = ,00$ . (Bkz. Çizelge 3.7).

Çizelge 3.7. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin kıdem yılı değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Top.	df	F	p
Yaşam Memnuniyeti	Müdür	24	67,75	Gruplararası	4698,228	5	4,646	,000
	Uzman	218	60,97	Gruplarıçi	63914,259	316		
	Uzman Yardımcısı	48	55,90	Toplam	68612,488	321		
	Yönetim Personeli	10	69,90					
	Büro Personeli	11	49,00					
	Diğer	11	62,36					
	Toplam	322	60,64					



Çizelge 3.8. Unvan değişkeninin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: Yaşam Memnuniyeti  
Scheffe

(I) Unvan Türü	(J) Unvan Türü	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Müdür	Uzman	6,778	3,059	,429	-3,46	17,02
	Uzman Yardımcısı	11,854	3,555	,052	-,05	23,76
	Yönetim Personeli	-2,150	5,353	,999	-20,07	15,77
	Büro Personeli	18,750*	5,178	,024	1,41	36,09
	Diğer	5,386	5,178	,955	-11,95	22,73
Uzman	Müdür	-6,778	3,059	,429	-17,02	3,46
	Uzman Yardımcısı	5,077	2,267	,416	-2,52	12,67
	Yönetim Personeli	-8,928	4,599	,584	-24,33	6,47
	Büro Personeli	11,972	4,395	,195	-2,74	26,69
	Diğer	-1,391	4,395	1,000	-16,11	13,33
Uzman Yardımcısı	Müdür	-11,854	3,555	,052	-23,76	,05
	Uzman	-5,077	2,267	,416	-12,67	2,52
	Yönetim Personeli	-14,004	4,944	,158	-30,56	2,55
	Büro Personeli	6,896	4,754	,834	-9,02	22,82
	Diğer	-6,468	4,754	,869	-22,39	9,45
Yönetim Personeli	Müdür	2,150	5,353	,999	-15,77	20,07
	Uzman	8,928	4,599	,584	-6,47	24,33
	Uzman Yardımcısı	14,004	4,944	,158	-2,55	30,56
	Büro Personeli	20,900*	6,214	,048	,09	41,71
	Diğer	7,536	6,214	,916	-13,27	28,34
Büro Personeli	Müdür	-18,750*	5,178	,024	-36,09	-1,41
	Uzman	-11,972	4,395	,195	-26,69	2,74
	Uzman Yardımcısı	-6,896	4,754	,834	-22,82	9,02
	Yönetim Personeli	-20,900*	6,214	,048	-41,71	-,09
	Diğer	-13,364	6,064	,435	-33,67	6,94
Diğer	Müdür	-5,386	5,178	,955	-22,73	11,95
	Uzman	1,391	4,395	1,000	-13,33	16,11
	Uzman Yardımcısı	6,468	4,754	,869	-9,45	22,39
	Yönetim Personeli	-7,536	6,214	,916	-28,34	13,27
	Büro Personeli	13,364	6,064	,435	-6,94	33,67

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Gözlenen farkın unvan türleri bazında tespiti için yapılan Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Çizelge 3.8, unvan türlerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırmasını

göstermektedir. Test sonucuna göre, yaşam memnuniyeti seviyeleri açısından anlamlı farklılığın büro personelleri ile yönetim personeli ve müdürler arasında olduğu bulunmuştur.

Aralarında fark bulunan grupların ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde (Bkz. Çizelge 3.8) Büro personelinin yaşam memnuniyetinin en düşük düzeyde olduğu ve yönetim personelleri ile arasındaki farkın en fazla olduğu ( $M_{\text{fark}} = -20,90$ ), bu fark büyüklüğünü de müdürlerle aralarındaki farkın ( $M_{\text{fark}} = -18,75$ ) takip ettiği görülmüştür.

#### Yaşam Memnuniyeti Seviyelerinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması

3000 TL ve altı, 3001-5000 TL, 5001-7000 TL, 7001-9000 TL, 9001 TL ve üzeri gelir düzeyi gruplarına göre yaşam memnuniyeti değişkeninde anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Verilerin tek yönlü ANOVA testine uygunluğu, normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları test edilerek ölçülmüştür. Yaşam memnuniyetinin histogram grafiğine göre normal dağılım gösterdiği ve varyansların Levene istatistik değerine ( $Levene = 1,01$   $p = ,41$ ) göre homojen olarak dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerinde beş gelir düzeyi ( $M_{3000 \text{ TL ve altı}} = 48,73$   $M_{3001-5000 \text{ TL}} = 59,09$   $M_{5001-7000 \text{ TL}} = 61,34$   $M_{7001-9000 \text{ TL}} = 62,54$   $M_{9001+ \text{ TL}} = 62,54$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur:  $F(5, 316) = 4,65$   $p = ,00$ . (Bkz. Çizelge 3.9).

Çizelge 3.9. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin gelir düzeyi değişkenine göre Anova testi

		N	Ortalama		Kareler Toplamı	df	F	p
Yaşam Memnuniyeti	3000 ve altı	15	48,73	Gruplararası	2768,640	4	3,332	,011
	3001-5000	76	59,09	Gruplarıçi	65843,847	317		
	5001-7000	120	61,34	Toplam	68612,488	321		
	7001-9000	59	62,54					
	9001+	52	62,54					
	Toplam	322	60,64					

Gözlenen farkın gelir düzeyleri bazında tespiti için Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Çizelge 3.10, gelir düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu

karşılaştırmasını göstermektedir. Test sonucuna göre, yaşam memnuniyeti seviyeleri açısından anlamlı farklılığın 3000 TL ve altı gelir düzeyi grubu ile 5001-7000 TL, 7001-9000 TL, 9001 TL ve üzeri gelir düzeyi grupları arasında olduğu bulunmuştur.

Aralarında fark bulunan grupların ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde (Bkz. Çizelge 3-10) en düşük gelir düzeyine sahip grubun yaşam memnuniyetinin en düşük düzeyde olduğu ve diğer gruplarla fark büyüklükleri karşılaştırıldığında sırasıyla büyükten küçüğe doğru 7001-9000 TL ( $M_{\text{fark}} = -13,809$ ), 9001 TL ve üzeri ( $M_{\text{fark}} = -13,805$ ) ve 5001-7000 TL ( $M_{\text{fark}} = -12,608$ ) olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.10. Gelir düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Yaşam Memnuniyeti

Scheffe

(I) Gelir (TL)	(J) Gelir (TL)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
3000 ve altı	3001-5000	-10,359	4,072	,169	-22,98	2,26
	5001-7000	-12,608*	3,947	,039	-24,84	-,38
	7001-9000	-13,809*	4,167	,029	-26,72	-,90
	9001+	-13,805*	4,224	,032	-26,89	-,72
3001-5000	3000 ve altı	10,359	4,072	,169	-2,26	22,98
	5001-7000	-2,250	2,113	,889	-8,80	4,30
	7001-9000	-3,450	2,501	,753	-11,20	4,30
	9001+	-3,446	2,594	,779	-11,48	4,59
5001-7000	3000 ve altı	12,608*	3,947	,039	,38	24,84
	3001-5000	2,250	2,113	,889	-4,30	8,80
	7001-9000	-1,201	2,292	,991	-8,30	5,90
	9001+	-1,197	2,393	,993	-8,61	6,22
7001-9000	3000 ve altı	13,809*	4,167	,029	,90	26,72
	3001-5000	3,450	2,501	,753	-4,30	11,20
	5001-7000	1,201	2,292	,991	-5,90	8,30
	9001+	,004	2,741	1,000	-8,49	8,50
9001+	3000 ve altı	13,805*	4,224	,032	,72	26,89
	3001-5000	3,446	2,594	,779	-4,59	11,48
	5001-7000	1,197	2,393	,993	-6,22	8,61
	7001-9000	-,004	2,741	1,000	-8,50	8,49

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

## Yaşam Memnuniyeti Seviyelerinin Yaşam Standardı Algılarına Göre Farklılaşması

Çok düşük, düşük, orta, yüksek, çok yüksek yaşam standardı algısı gruplarına göre yaşam memnuniyeti değişkeninde anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Verilerin tek yönlü ANOVA testine uygunluğu, normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları test edilerek ölçülmüştür. Yaşam memnuniyetinin histogram grafiğine göre normal dağılım gösterdiği ve varyansların Levene istatistik değerine ( $Levene = 6,23$   $p = ,00$ ) göre homojen olarak dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Welch ve Brown-Forsythe test sonuçları kullanılarak analiz yapılacaktır (Pallant, 2011).

Çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerinde beş yaşam standardı düzeyi ( $M_{Çok\ düşük} = 34,50$   $M_{düşük} = 49,83$   $M_{orta} = 61,25$   $M_{yüksek} = 64,96$   $M_{çok\ yüksek} = 79,50$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur:  $F_{Welch}(4, 6.67) = 8,99$   $p = ,01$ ;  $F_{Brown-Forsythe}(4, 39.46) = 10,03$   $p = ,00$  (Bkz. Çizelge 3.11).

Çizelge 3.11. Yaşam memnuniyeti seviyelerinin yaşam standardı değişkenine göre Anova testi

	N	Ortalama		İstatistik <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.	
Yaşam Memnuniyeti	Çok düşük	6	34,50	Welch	8,993	4	6,676	,008
	Düşük	23	49,83	Brown-Forsythe	10,034	4	39,463	,000
	Orta	240	61,25					
	Yüksek	51	64,96					
	Çok yüksek	2	79,50					
	Toplam	322	60,64					

a. Asimptotik F dağılımı

Gözlenen farkın yaşam standardı algı grupları bazında tespiti için Scheffe Post Hoc testi uygulanmıştır. Çizelge 3.12, gelir düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırmasını göstermektedir. Test sonucuna göre, yaşam memnuniyeti seviyeleri açısından anlamlı farklılığın çok düşük yaşam standardı algısına sahip çalışanlar ile orta, yüksek ve çok yüksek yaşam standardı algısına sahip çalışan grupları arasında, düşük yaşam standardı algısına sahip çalışanlar ile orta ve yüksek yaşam standardı algısına sahip çalışan grupları olduğu bulunmuştur.

Aralarında fark bulunan grupların ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde (Bkz. Çizelge 3.12) çok düşük yaşam standardına sahip grubun yaşam memnuniyetinin diğer gruplarla fark büyüklükleri büyükten küçüğe doğru çok yüksek ( $M_{fark} = -45,00$ ), yüksek ( $M_{fark} = -30,46$ ) ve orta ( $M_{fark} = -26,75$ ) düzeydeki yaşam standardı algıları şeklinde sıralandığı görülmüştür. Ayrıca düşük yaşam standardı grubu ile arasında fark olan grupların ortalama fark büyüklükleri incelendiğinde yüksek yaşam standardı grubu ile olan farkın ( $M_{fark} = -15,14$ ), orta yaşam standardı grubu ile olan farktan daha fazla olduğu görülmüştür ( $M_{fark} = -11,42$ ).

Çizelge 3.12. Yaşam standardı algı düzeylerinin Scheffe analizine göre çoklu karşılaştırması

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Yaşam Memnuniyeti

Scheffe

(I) Yaşam standardı	(J) Yaşam standardı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Çok düşük	Düşük	-15,326	6,310	,210	-34,88	4,23
	Orta	-26,750*	5,690	,000	-44,38	-9,12
	Yüksek	-30,461*	5,941	,000	-48,87	-12,05
	Çok yüksek	-45,000*	11,240	,003	-79,83	-10,17
Düşük	Çok düşük	15,326	6,310	,210	-4,23	34,88
	Orta	-11,424*	3,005	,007	-20,73	-2,11
	Yüksek	-15,135*	3,458	,001	-25,85	-4,42
	Çok yüksek	-29,674	10,148	,076	-61,12	1,77
Orta	Çok düşük	26,750*	5,690	,000	9,12	44,38
	Düşük	11,424*	3,005	,007	2,11	20,73
	Yüksek	-3,711	2,123	,549	-10,29	2,87
	Çok yüksek	-18,250	9,774	,481	-48,54	12,04
Yüksek	Çok düşük	30,461*	5,941	,000	12,05	48,87
	Düşük	15,135*	3,458	,001	4,42	25,85
	Orta	3,711	2,123	,549	-2,87	10,29
	Çok yüksek	-14,539	9,923	,709	-45,28	16,21
Çok yüksek	Çok düşük	45,000*	11,240	,003	10,17	79,83
	Düşük	29,674	10,148	,076	-1,77	61,12
	Orta	18,250	9,774	,481	-12,04	48,54
	Yüksek	14,539	9,923	,709	-16,21	45,28

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

### Yaşam memnuniyeti düzeylerinin kadro türüne göre farklılaşması

Çalışanların kadro türlerinin (teknik ve idari) yaşam memnuniyeti değişkeni üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Yaşam memnuniyeti düzeyleri açısından teknik personel ( $M=59,45$   $SS=13,58$ ) ve idari personel ( $M=61,41$   $SS=15,26$ ) arasında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $t(320) = -1,16$   $p=,25$ ).

Çizelge 3.13. Kadro türü değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

Group Statistics								
	Kadro Türü	N	Ortalama	SS	F	p	t	df
Yaşam Memnuniyeti	Teknik	129	59,48	13,576	1,411	,247	-1,161	320
	İdari	193	61,41	15,264				

### Yaşam Memnuniyeti Düzeylerinin Çalışılan Birime Göre Farklılaşması

Çalışanların çalıştıkları birimlerin (Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlükleri) yaşam memnuniyeti değişkeni üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olup olmadığını ölçmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Yaşam memnuniyeti düzeyleri açısından Genel Müdürlük personeli ( $M=60,16$   $SS=14,70$ ) ve Bölge Müdürlükleri personeli ( $M=61,28$   $SS=14,54$ ) arasında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $t(320) = -,68$   $p=,50$ ).

Çizelge 3.14. Çalışılan birim değişkenine göre bağımsız örneklem t- Testi

Group Statistics								
	Çalışılan Birim	N	Ortalama	SS	F	p	t	df
Yaşam Memnuniyeti	Genel Müdürlük	184	60,16	14,702	,018	,498	-,678	320
	Bölge Müdürlüğü	138	61,28	14,539				

#### 3.4.4. Bağımsız değişkenlerin açıklayıcılık dereceleri için regresyon analizi

Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne derecede açıklandığını tespit etmek için doğrusal çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yaşam memnuniyeti bağımlı değişken iken, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan türü, kıdem yılı, gelir düzeyi, konut durumu, yaşam standardı algıları, çocuk sayısı, çalışılan birim, kadro türü, yakın zamanda kaybedilen bir yakının varlığı, kronik hastalık, boş zaman aktiviteleri ve iş memnuniyeti ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

Regresyon analizi sürekli bir bağımlı değişken ve genellikle sürekli yordayıcı değişken ya da değişkenler kullanılarak yapılmaktadır (Pallant, 2011). Bu çalışmada bağımlı değişken sürekli ancak yordayıcı değişkenlerin bazıları kategorik değişkenlerdir. Kategorik değişkenler ile regresyon analizi yapabilmek onları kukla (dummy) değişkenlere dönüştürerek yapılabilmektedir (Pallant, 2011). Kukla değişkenler ile kategorik değişkenler ikili hale getirilerek değişkenin gruplarının varlık ya da yoklukları sembolize edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2007).

Analize başlamadan önce ikiden fazla seviyeye ya da gruba sahip kategorik değişkenler kukla değişkenlere dönüştürülmüştür (Bkz. Çizelge 3.15 ve Çizelge 3.16). Cinsiyet, kadro türü ve çalışılan birim değişkenler halihazırda iki gruplu olduğu için bu değişkenler dönüştürülmemiştir.

Verilerin çoklu regresyona uygunluğunu test etmek amacıyla ön analizler yapılmıştır. Normallik, doğrusallık, eşdüzlemlilik, eşdeğişkenlik (homoscedasticity) varsayımları kontrol edilmiş ve hiçbirinin ihlal edilmediği görülmüştür. Ayrıca, aykırı değerler de gözden geçirilmiş ve sonucu etkileyen bir aykırı değere rastlanmamıştır.

Analiz sonucuna göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan türü, kıdem yılı, gelir düzeyi, konut durumu, yaşam standardı algıları, çocuk sayısı, çalışılan birim, kadro türü, yakın zamanda kaybedilen bir yakının varlığı, kronik hastalık, boş zaman aktiviteleri ve iş memnuniyeti değişkenlerinin kombinasyonu yaşam memnuniyetinin %49,5'lik varyansını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ( $F(39, 282) = 7,083$   $p < .0001$ ).

Çizelge 3.15. Yaş, Medeni hal, eğitim durumu, unvan türü, konut değişkenlerinin ‘dummy’ değişken olarak tanımlanması

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	MD1	MD2	MD3	E1	E2	E3	E4	U1	U2	U3	U4	U5	K1	K2	
Yaş	30 ve altı*	0	0	0	0	0															
	31-35	1	0	0	0	0															
	36-40	0	1	0	0	0															
	41-45	0	0	1	0	0															
	46-50	0	0	0	1	0															
	51 ve üzeri	0	0	0	0	1															
Medeni Hal	Bekar*						0	0	0												
	Evli						1	0	0												
	Boşanmış						0	1	0												
	Eşini Kaybetmiş						0	0	1												
Eğitim Durumu	Lise*									0	0	0	0								
	Ön Lisans									1	0	0	0								
	Lisans									0	1	0	0								
	Yüksek Lisans									0	0	1	0								
	Doktora									0	0	0	1								
Unvan Türü	Müdür*													0	0	0	0	0			
	Uzman													1	0	0	0	0			
	Uzman Yardımcısı													0	1	0	0	0			
	Yönetim Personeli													0	0	1	0	0			
	Büro Personeli													0	0	0	1	0			
	Diğer													0	0	0	0	1			
Konut	Kendi Evi*																		0	0	
	Kira																		1	0	
	Lojman																		0	1	



Çizelge 3.16. Kıdem yılı, gelir düzeyi, yaşam standardı değişkenlerinin ‘dummy’ değişken olarak tanımlanması

		KY1	KY2	KY3	KY4	G1	G2	G3	G4	YS1	YS2	YS3	YS4
Kıdem Yılı	0-5*	0	0	0	0								
	6-10	1	0	0	0								
	11-15	0	1	0	0								
	16-20	0	0	1	0								
	21+	0	0	0	1								
Gelir Düzeyi	3000 ve altı*					0	0	0	0				
	3001-5000					1	0	0	0				
	5001-7000					0	1	0	0				
	7001-9000					0	0	1	0				
	9001+					0	0	0	1				
Yaşam Stnd	Çok düşük*									0	0	0	0
	Düşük									1	0	0	0
	Orta									0	1	0	0
	Yüksek									0	0	1	0
	Çok yüksek									0	0	0	1

Yaş grupları ( $\beta_{Y1} = ,09 p > ,05$ ;  $\beta_{Y2} = -,03 p > ,05$ ;  $\beta_{Y3} = ,09 p > ,05$ ;  $\beta_{Y4} = ,02 p > ,05$ ;  $\beta_{Y5} = ,01 p > ,05$ ), boşanma ( $\beta = ,00 p > ,05$ ), eşini kaybetme ( $\beta = ,02 p > ,05$ ), eğitim durumları ( $\beta_{E1} = -,03 p > ,05$ ;  $\beta_{E2} = ,10 p > ,05$ ;  $\beta_{E3} = ,20 p > ,05$ ;  $\beta_{E4} = ,03 p > ,05$ ), unvan türleri ( $\beta_{U1} = ,00 p > ,05$ ;  $\beta_{U2} = -,03 p > ,05$ ;  $\beta_{U3} = ,11 p > ,05$ ;  $\beta_{U4} = -,08 p > ,05$ ;  $\beta_{U5} = ,03 p > ,05$ ); kıdem yılı ( $\beta_{KY1} = -,08 p > ,05$ ;  $\beta_{KY2} = ,06 p > ,05$ ;  $\beta_{KY3} = ,15 p > ,05$ ;  $\beta_{KY4} = ,12 p > ,05$ ), gelir düzeyi ( $\beta_{G1} = ,06 p > ,05$ ;  $\beta_{G2} = ,09 p > ,05$ ;  $\beta_{G3} = ,10 p > ,05$ ;  $\beta_{G4} = ,04 p > ,05$ ), konut durumu ( $\beta_{K1} = ,03 p > ,05$ ;  $\beta_{K2} = ,06 p > ,05$ ), yaşam standardının düşük ve orta seviyeleri ( $\beta_{YS1} = ,12 p > ,05$ ;  $\beta_{YS2} = ,29 p > ,05$ ), çocuk sayısı ( $\beta = ,06 p > ,05$ ), çalışılan birim ( $\beta = ,03 p > ,05$ ), kadro türü ( $\beta = ,04 p > ,05$ ), yakınını kaybetme durumu ( $\beta = ,08 p > ,05$ ) değişkenlerinin tek başlarına yaşam memnuniyetini yordayıcı bir etkisi olmadıkları görülmüştür.

Yaşam memnuniyetinin varyansının tek başına iş memnuniyeti tarafından %11,8'inin ( $\beta = ,40 p < ,0001$ ), boş zaman tarafından %3'ünün ( $\beta = ,20 p < ,0001$ ), cinsiyet tarafından %0,7'sinin ( $\beta = -,10 p < ,05$ ), evli olma durumu tarafından %1'inin ( $\beta = ,14 p < ,05$ ), yüksek ( $\beta = ,35 p < ,05$ ) ve çok yüksek ( $\beta = ,14 p < ,05$ ) yaşam

Çizelge 3.17. Çoklu Regresyon Analizi

		Katsayılar				Model			
		B	Beta	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
1	(Constant)	-16,950		-,943	,703	,495	,703	7,083	,000
	İş Memnuniyeti	,440	,403	8,131	,000				
	Boş Zaman	,553	,201	4,255	,000				
	Cinsiyet	-2,956	-,097	-2,000	,046				
	Y1	3,026	,089	1,409	,160				
	Y2	-1,142	-,026	-,319	,750				
	Y3	4,525	,091	,943	,346				
	Y4	,939	,020	,180	,857				
	Y5	,422	,012	,076	,940				
	MD1	4,928	,141	2,409	,017				
	MD2	-,153	-,002	-,037	,971				
	MD3	3,062	,023	,500	,617				
	E1	-2,768	-,028	-,195	,845				
	E2	3,033	,103	,232	,816				
	E3	6,049	,199	,461	,645				
	E4	2,476	,026	,181	,856				
	U1	,057	,002	,022	,983				
	U2	-1,308	-,032	-,360	,719				
	U3	9,013	,107	1,698	,091				
	U4	-6,094	-,076	-,456	,649				
	U5	1,970	,025	,456	,649				
	KY1	-2,854	-,082	-1,172	,242				
	KY2	2,671	,058	,709	,479				
	KY3	6,728	,145	1,434	,153				
	KY4	3,708	,118	,699	,485				
	G1	1,850	,054	,466	,642				
	G2	2,847	,094	,706	,481				
	G3	3,887	,103	,924	,356				
	G4	1,751	,044	,404	,686				
	K1	,923	,029	,573	,567				
	K2	2,638	,062	1,216	,225				
	YS1	6,705	,118	1,123	,262				
	YS2	9,748	,291	1,728	,085				
	YS3	14,013	,350	2,392	,017				
	YS4	25,336	,136	2,504	,013				
	Çocuk Sayısı	,892	,064	,965	,335				
	Çalışılan Birim	,887	,030	,604	,546				
	Kadro Türü	1,260	,042	,879	,380				
	Yakını Kayıp	2,761	,088	1,868	,063				
	Kronik hastalık	4,139	,114	2,462	,014				

standardı seviyeleri tarafından sırasıyla %1 ve %1,1'inin, kronik hastalığa sahip olma durumu tarafından %1'inin ( $\beta = ,11$   $p < ,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklandığı görülmektedir. En iyi yordayıcı iş doyumu iken, onu sırasıyla yüksek yaşam standardı ve boş zaman faaliyetleri takip etmektedir.

### 3.4.5. İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti korelasyon analizi

İş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki pearson product moment korelasyon coefficient kullanılarak incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizine göre iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki mevcuttur ( $r = ,53$   $n = 322$   $p < ,0001$ ). Bu sonuca göre yüksek yaşam memnuniyetinin yüksek iş memnuniyeti ile ya da yüksek iş memnuniyetinin yüksek yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.18. Tanımlayıcı istatistikler

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
İş Memnuniyeti	58,49	13,405	322
Yaşam Memnuniyeti	60,64	14,620	322

Çizelge 3.19. İş Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyeti korelasyon analizi

Korelasyon			
		İş Doyumu	Yaşam Memnuniyeti
İş Memnuniyeti	Pearson Correlation	1	,531**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	322	322
Yaşam Memnuniyeti	Pearson Correlation	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	322	322

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## SONUÇ

Yaşam memnuniyeti son yıllarda hem işverenler için hem de yöneticiler için dikkatle takip edilen bir konu haline gelmiştir. Yaşam memnuniyetinin belirleyicilerinin saptanması ve bunlar çerçevesinde kararlar alınması hem şirketler bazında hem de ekonomiler için önem arz etmektedir.

Bu çalışmada İller Bankası A.Ş. personeli için yaşam memnuniyetinin belirleyicileri ve yaşam memnuniyetine yönelik tutumlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda çalışanlara demografik bilgileri öğrenmeye yönelik sorular ile iş memnuniyeti, boş zaman değerlendirme ve yaşam memnuniyeti ölçekleri kapsamında sorular yöneltilmiştir. Çalışanların vermiş olduğu yanıtlar analiz edilerek yaşam memnuniyetinin bu değişkenler tarafından varyansının ne kadarının açıklandığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışan yanıtlarına göre yapılan analizlerde yaşam memnuniyeti düzeylerinin; demografik ve sosyoekonomik değişkenler, iş memnuniyeti ve boş zaman aktiviteleri ile ne düzeyde açıklandığını belirlemek için yapılan regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin toplam kombinasyonu ile yaşam memnuniyetinin %49,5'lik varyansını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Bağımsız değişkenler arasında yaşam memnuniyetini tek başına istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde en yüksek değerle açıklayan %11,8'lik bir varyansla iş memnuniyeti düzeyidir. Diğer bağımsız değişkenlere baktığımızda %3 ile boş zaman etkinlikleri, %1,1 kronik hastalığa sahip olma durumu, %1 ile evli olma ve %1'i yüksek ve çok yüksek yaşam standardı ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklanmaktadır.

Çalışanların iş memnuniyeti düzeyleri genel olarak yüksek çıkmış olup çalışanlar iş ile ilgili değişkenlerden memnun görünmektedir. Bu konuda İLBANK iyi bir çalışma ortamı oluşturmakta ve çalışanlarını desteklemektedir. Yaşam memnuniyetinin en önemli yordayıcısı olarak iş memnuniyeti düzeylerinin yüksek olması yaşam memnuniyeti üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir.

İş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında karşılıklı bir ilişki saptanmış olup, çalışanların iş memnuniyeti düzeyleri artarken yaşam memnuniyeti düzeyleri artmakta ve yaşam memnuniyeti düzeyleri artarken iş memnuniyeti düzeyleri de artmaktadır.

Hâlihazırda İLBANK, çalışanlarının sosyal, kültürel ve sportif aktivitelerini çeşitli alanlarda desteklemektedir. Kurumlar arası futbol turnuvasına her yıl katılım göstermektedir. Ayrıca dönemsel olarak banka tesislerinde başkanlıklar arası halı saha turnuvaları da yapılmaktadır. Ayrıca bankanın İller bankası A.Ş. Spor Kulübü adı ile faaliyet gösteren profesyonel bir spor kulübü mevcuttur. Özellikle voleybol takımı ciddi başarılar göstermektedir. 2017 yılında Voleybol Sultanlar Ligi'ne yükselen İLBANK Voleybol Takımı 2018 yılı itibarıyla bu ligde mücadele etmektedir.

Kültürel anlamda İLBANK Korosu ve İLBANK Halk oyunları ekibi faaliyet göstermektedir. Her yıl çeşitli etkinliklerde yer alan koro ve halk oyunları ekibi çalışanların katılımına açıktır. Bu konularda çalışanlar kültürel ve sportif olarak desteklenmekte olup dolaylı olarak da yaşam memnuniyeti düzeylerine yansıtılabilmektedir.

Çalışanlar iş memnuniyetlerini ve performanslarını artırmak için İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı çeşitli alanlarda ihtiyaçlara göre eğitimler düzenlemektedir. Eğitimler çalışanın motivasyonu ve iş performansı için oldukça etkili bir araçtır.

Çalışmanın sonuçlarına göre İLBANK için öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Boş zaman aktivitelerinin yaşam memnuniyetini açıklamada önemli bir yeri olmasından dolayı çalışanları destekleyici faaliyetler düzenlenebilir. Kurum tarafından sportif faaliyetler yapılabilmesi için alanlar oluşturularak ya da çalışanların bu faaliyetlerini yapabilmeleri için kurumsal bazda spor salonlarıyla anlaşarak destek olunabilir. Kültürel faaliyetler için de yine kurum bazında tiyatro ve sinemalarla anlaşmalar yapılarak kurum çalışanlarının indirimli faydalanılması sağlanabilir. Kurum bazında bir kütüphane oluşturularak çalışanların kitap, dergi ve çeşitli yazınsal alanlarda ihtiyaçları karşılanabilir.

- Çalışanların iş memnuniyeti düzeylerinin artırılması için eğitimler, seminerler ya da kurum içi farklı faaliyetlerde bulunulabilir. Mevcut eğitimlerin sıklığının artırılması ve çalışanların talepleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan farklı alanlarda da eğitimler yapılması çalışanların iş memnuniyetlerini artırabilecektir. Çalışanların iş memnuniyeti düzeylerinin artması sonucu hem motivasyonları ve performansları hem de yaşam memnuniyeti düzeylerinde artış beklenebilir. Yaşam memnuniyeti düzeylerinin artırılması tekrardan iş memnuniyetine ve dolayısıyla performanslara yansıtacaktır.
- Çalışanların yaşam memnuniyetini artırmaya yönelik kurumsal stratejiler oluşturulabilir. Stratejik planda kurum personelinin sahip olduğu bilgi ve beceri seviyesinin artırılması ve personel kapasitesinin güçlendirilmesi için hizmet içi eğitimlerin talepler doğrultusunda yapılması gerektiğine değinilmiştir. Ancak personelin sosyal ve kültürel yönlerini geliştirecek stratejilere yer verilmemiştir. Bu konuda personelin yaşam memnuniyetini artıracak stratejilere de yer verilebilir. Bunlar kurum personeli için düzenli bir şekilde yapılacak çeşitli kutlamalar, etkinlikler olabileceği gibi farklı yarışmalar ya da turnuvalar da olabilir. Örneğin düzenlenecek tarihi geziler (Çanakkale, İstanbul gezileri gibi) ya da turistik faaliyetli geziler çalışanların hem yakınlaşması hem de motivasyonun artması için etkili olabilecektir.

Çalışma sonucunda İLBANK personelinin yaşam memnuniyetinin ciddi bir varyansını açıklayan belirleyiciler tespit edilmiştir. Bu belirleyicileri dikkate alınarak çalışanların yaşam memnuniyeti düzeyleri artırılmaya çalışılabilir.

Sonuç olarak yaşam memnuniyeti düzeylerinin yüksek olması bireylerin hayatlarının bütününe yansımaktadır. Yaşam memnuniyeti düzeyindeki olumlu bir değişiklik bireylerin işlerindeki performanslarından yaratıcılık düzeylerine, ailelerinden yapmış oldukları diğer faaliyetlere kadar her alan üzerinde etkiye sahip olabilmektedir. Bu yüzden yaşam memnuniyetinin belirleyicilerinin doğru bir şekilde saptanması ve bunların desteklenerek yaşam memnuniyeti düzeylerinin artırılmaya çalışılması oldukça büyük önem arz etmektedir.

Çalışmada kullanılan ankette yer alan demografik bilgiler için yönetilen sorular ile ölçeklerde yer alan sorular katılımcılar öznel yargılarına dayandığı için çalışma sonuçlarının objektiflik düzeyini sınırlandırmış olması muhtemeldir. Ayrıca yaşam memnuniyetinin muhtemel bütün belirleyicileri ankete dahil edilememiştir. Katılımcılara yöneltilen sorularda yer alan değişkenlerin dışında kalan farklı değişkenler de yaşam memnuniyetinin açıklanmasında etkili olabilir. Bu yüzden sonraki çalışmalarda muhtemel belirleyicilerin daha iyi tespit edilerek ölçümlerin yapılması daha iyi sonuçlar alınmasını sağlayabilecektir. Katılımcılara yöneltilecek beklenti soruları da kurum tarafından yapılabilecek öncelikli faaliyetleri tespit etme açısından faydalı olabilecektir.

## KAYNAKLAR

- Alfayad, Z. ve Arif, L. S. M. (2017). Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg's Two-factor Theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. ve Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. doi:10.7537/marslsj140517.03.
- Arikian, N., Benson, S., Frazier, P., Losoff, A. ve Maurer, S. (1996). Desire for marriage and life satisfaction among unmarried heterosexual adults. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13(2), 225–239.
- Baker, L. A., Cahalin, L. P., Gerst, K., ve Burr, J. A. (2005). Productive activities and subjective well-being among older adults: The influence of number of activities and time commitment. *Social Indicators Research*, 73, 431–458.
- Banerjee, S. (2015). A study of the relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Hospital Infection*, 1(8), 30-41
- Blanchflower, D. G., ve Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88, 1359–1386.
- Brickman, P., Coates, D., ve Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*. 36, 917-927.
- Chacko, T. I. (1983). Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships. *The Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Chen, W. (2012). How Education Enhances Happiness: Comparison of Mediating Factors in Four East Asian Countries. *Social Indicators Research*, 106, 117–131. Doi:10.1007/s11205-011-9798-5.
- Chen, W. (2016). Leisure Participation, Job Stress, and Life Satisfaction: Moderation Analysis of Two Models. *Social Behavior and Personality*, 44(4), 579-588. doi:10.2224/sbp.2016.44.4.579.
- Cheung, C. ve Ngan, R.M. (2012). Filtered Life Satisfaction and Its Socioeconomic Determinants in Hong Kong. *Social Indicators Research*, 124, 223–242.
- Coffe, H., ve Geys, B. (2007). Participation in bridging and bonding associations and civic attitudes: Evidence from flanders. *Voluntas*, 18, 385–406.
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, 303–328.



- Çakır, V.O., Şahin, S. Serdar, E. ve Şeniz, P. (2016). Kamu çalışanlarının serbest zaman engelleri ile yaşam tatmini düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(2), 192-200.
- Diener, E., ve Biswas-Diener, R. (2008). Rethinking happiness: The science of psychological wealth. Malden, MA: Blackwell.
- Diener, E., ve Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3, 1–43. doi:10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x
- Diener, E., Horwitz, J., ve Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, 16, 263-274.
- Diener, E., ve Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1, 41–78.
- Diener, E., Lucas, R., Schimmack, U., ve Helliwell, J. (2009). *Well-being for public policy*. New York, NY: Oxford University Press.  
doi:10.1093/cprof:oso/9780195334074.001.0001
- Diener, E., Lucas, R., ve Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 305–314.  
doi:10.1037/0003-066X.61.4.305
- Diener, E., Tay, L., & Myers, D. G. (2011). The religion paradox: If religion makes people happy, why are so many dropping out? *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 1278-1290.
- Diener, E., Tay, L., & Oishi, S. (2013). Rising income and the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(2), 267-276.
- Diener, E., Wolsic, B., ve Fujita, F. (1995). Physical attractiveness and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 120-129.
- Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarından İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 115
- Dolan, P., Peasgood, T., ve White M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94–122.
- Easterlin, R.A., 1995. Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27, 35–47.
- Emmert, M. A., ve Taher, W. A. (1992). Public sector professionals: the effects of public sector jobs on motivation, job satisfaction and work involvement. *American Review of Public Administration*, 22(1), 37.

- Fagerström, C., Borg, C., Balducci, C., Burholt, V., Wenger, C. G., Ferring, D. (2007). Life satisfaction and associated factors among people aged 60 years and above in six European countries. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 33–50.
- Fernandez-Ballesteros, R., Zamarron, M.D., Ruiz, M.A., 2001. The contribution of sociodemographic and psychosocial factors to life satisfaction. *Aging Soc.* 21, 25–43.
- Frisch, M. B., Clark, M. P., Rouse, S. V., Rudd, M. D., Paweleck, J. K. Greenstone, A. (2004). Predictive and treatment validity of life satisfaction and the Quality of Life Inventory. *Assessment*, 10, 1–13.
- Fujita, F. ve Diener, E. (2005). Life satisfaction set-point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 158–164. doi:10.1037/0022-3514.88.1.158
- Fulmer, C. A., Gelfand, M. J., Kruglanski, A., Kim-Prieto, C., Diener, E., Pierro, A., ve Higgins, E. (2010). On “feeling right” in cultural contexts: How person– culture match affects self-esteem and subjective well-being. *Psychological Science*, 21, 1563–1569. doi:10.1177/0956797610384742.
- Gerdtham, U. G., ve Johannesson, M. (2001). The relationship between happiness, health, and socioeconomic factors: Results based on Swedish microdata. *Journal of Socio-Economics*, 30(6), 553–557.
- Gove, W. R., Hughes, M., ve Style C. B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual? *Journal of Health and Social Behavior*, 24(2), 122–131.
- Graham, C. (2004). Can happiness research contribute to development economics? Massachusetts Avenue development seminar. Economic and Governance Studies Programs, The Brookings Institution.
- Griffin, R. W., ve Gregory M. (2011). Organizational Behavior: Managing people and organization: OH: south-western.
- Gündoğar, D., Gül, S.S., Uskun, E., Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.
- Haller, M., ve Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75, 169–216.
- Helliwell, J. F. (2003). How’s life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20, 331–360.
- Helliwell, J. F. (2006). Well-being, social capital and public policy: What’s new? *Economic Journal*, 116, 34–45.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86.

- Herzberg, F., Mausner, B., ve Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Hur, Y. (2017). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*. doi:10.1007/s11115-017-0379-1.
- Jagodzinski, W. (2010). Economic, Social, and Cultural Determinants of Life Satisfaction: Are there Differences Between Asia and Europe? *Social Indicators Research*, 97, 85-104. doi:10.1007/s11205-009-955-1.
- Kaplan, (2014). *İş Doyumu – Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire – Ebe Hemşireler Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 114-116
- Kim, S. (2010). Marriage and Subjective Well-Being: New Findings from Recent Cross-National Data. Paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, Atlanta, Georgia.
- Leung, L., ve Lee, P. S. N. (2005). Multiple determinants of life quality: The roles of Internet activities, use of new media, social support, and leisure activities. *Telematics and Informatics*, 22(3), 161–180.
- Liang, J., Yamashita, T., ve Brown, J.S. (2013). Leisure Satisfaction and Quality of Life in China, Japan, and South Korea: A Comparative Study Using AsiaBarometer 2006. *J Happiness Study*, 14,753-769. doi: 10.1007/s10902-012-9353-3.
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16, 75–79. doi:10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x
- Lyubomirsky, S., King, L. A., ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Mainar, I. G., Montuenga V. M. ve Paniagua, N.P. 2015. Workplace environmental conditions and life satisfaction in Spain. . *Ecological Economics* 119, 136–146
- Margolis R. ve Myrskylä M. (2013). Family, money, and health: Regional differences in the determinants of life satisfaction over the life course. *Advances in Life Course Research* 18, 115-126.
- Marks, N. F., Lambert, J. D., ve Choi, H. (2002). Transitions to caregiving, gender, and psychological well-being: A prospective US national study. *Journal of Marriage and the Family*, 64, 657–667.

- McMillan, H. S. ve Morris, M. L. (2012). Examining the Relationship Between Work/Life Conflict and Life Satisfaction. *Advances in Developing Human Resources*, 14(4), 640– 663. doi:10.1177/1523422312455626.
- Melendez, J.C., Tomas, J.M., Oliver, A. ve Navarro, E. (2009). Psychological and physical dimensions explaining life satisfaction among the elderly: A structural model examination. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 48, 291–295.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S., ve Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18- to 64-year-old Swedes: In relation to education, employment situation, health and physical activity. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35(2), 84–90.
- Michalos, A. C. (2008). Education, happiness and wellbeing. *Social Indicators Research*, 87, 347–366.
- Nieminen, T., Martelin, T., Koskinen, S., Simpura, J., Alanen, E., Harkanen, T. (2008). Measurement and socio-demographic variation of social capital in a large population-based survey. *Social Indicators Research*, 85(3), 405–423.
- OECD, (2016). Society at a Glance, URL: <http://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm>
- Oishi, S. (2012). *Individual and societal well-being*. In Mark Snyder & Kay Deaux (Eds), *Handbook of Personality and Social Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Okun, M. A., ve George, L. K. (1984). Physician and self-ratings of health, neuroticism and subjective well-being among men and women. *Personality and Individual Differences*, 5, 533-539.
- Oswald, A. J., Proto, E., ve Sgroi, D. (2014). Happiness and productivity. Retrieved from: [https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happines\\_sproductivity.pdf](https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happines_sproductivity.pdf)
- Ott, J. (2013). Science and morality: Mind the gap, use happiness as a safe bridge! *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 345–351.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. 4th Edition, Allen ve Unwin, Berkshire.
- Pichler, F., ve Wallace, C. (2009). Social capital and social class in Europe: The role of social networks in social stratification. *European Sociological Review*, 25(3), 319–332.
- Ranzijn, R. (2002). Towards a positive psychology of ageing: Potentials and barriers. *Australian Psychologist*, 37, 79–85. *Social Indicators Research*, 86, 163-175. Doi:10.1007/s11205-007-9101-y.
- Rodriguez, A., Latkova, P., ve Sun, Y. The relationship between leisure and life satisfaction: application of activity and need theory.

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Saraswathi, S. (2011): A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison. *International Journal of Research in Computer Application and Management*, 1(2), 72-77.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3), 531–562.
- Shields, M., ve Wheatley Price, S. (2005). Exploring the economic and social determinants of psychological wellbeing and perceived social support in England. *Journal Royal Statistical Society*, 3, 513–537.
- Sotgiu, I., Galati, D., Manzano, M. ve Rognoni, E. (2011). Happiness components and their attainment in old age: A cross-cultural comparison between Italy and Cuba. *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 353–371.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., ve Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5, 51–71.
- Stringer, C., Didham, J., ve Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting ve Management*, 8(2), 161–179.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., ve de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914–945.
- YeeTingNgoo • NaiPengTey • EuChye Tan (2015). Determinants of Life Satisfaction in Asia. *Social Indicators Research*, 124(1), 141–156
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S. ve Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's Two Factors Theory On Work Motivation: Does Its Work For Today's Environment? *Global Journal of Commerce ve Management Perspective*, 2(5), 18-22.
- Van Dierendonck, D., ve Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaimonic well-being. *Mental Health, Religion ve Culture*, 9(3), 227–238.
- Vinson T. ve Ericson M. (2014). The social dimensions of happiness and life satisfaction of Australians: Evidence from the World Values Survey. *International Journal of Social Welfare* 23, 240-253. DOI: 10.1111/ijsw.12062.
- Watson, D., Clark, L.A., ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Welzel, C., veInglehart, R. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicators Research*, 97, 43–63.

- Wills, E. (2009). Spirituality and subjective well-being: Evidences for a new domain in the personal wellbeing index. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 49–69.
- Wright, B. E. (2001). Public-sector work motivation: a review of the current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 559–586.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94.

# **EKLER**

## EK-1 ANKET FORMU

### İller Bankası Personeli Yaşam Tatmini Belirleyicileri Anketi

Sevgili İller Bankası Çalışanları,  
Sizlerin yaşam tatmini belirleyen unsurların anlaşılması için anketteki tüm soruları içtenlikle doldurmanız güvenilir sonuçlara ulaşabilmemiz için oldukça önemlidir. Bilgileriniz gizli tutulacak olup lütfen samimiyetle cevaplayınız.

1.Cinsiyetiniz ?

Kadın  Erkek

2. Yaşınız?

a- 30 ve altı b- 31-35c- 36-40d- 41-45 e- 45-50 f- 50 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz?

Evli  Bekar  Boşanmış  Eşini Kaybetmiş

4.Çocuk Sayısı?

0  1  2  3  4 ve üzeri

5. Öğrenim Durumunuz:

Lise  Yüksek Okul  Üniversite  Yüksek Lisans  Doktora

6. Çalıştığınız Kadro Türü:

Teknik  İdari  Diğer

7. Çalıştığınız Unvan Türü:

Müdür  Uzman  Uzman Yrd.  Yönetim Pers.  Büro Pers.  Diğer

8. Çalıştığınız Birim?

Genel Müdürlük  Bölge Müdürlüğü

9.Mesleğinizdeki Kıdeminiz?

0 - 5 y ı l  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21 yıl ve üzeri

10. Ailenizin aylık geliri:

3 binTL altı  3-5 Bin TL  5-7 Bin TL  7-9 Bin TL  9 Bin TL Üzeri

11. Konut durumunuz?

Kendi Evimde  Kira  Lojman

12. Yakın zamanda bir yakınınızı kaybettiniz mi?

Evet  Hayır

13.Kronik bir hastalığınız var mı?

Evet  Hayır

14. Yaşam standartlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok düşük  Düşük  Orta  Yüksek  Çok yüksek



EK-1 ANKET FORMU (devam)

**BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME TERCİHLERİ**

Boş Zamanlarınızı Nasıl değerlendirdiğinizle ilgili soruları sıklık derecelerine göre cevaplandırınız.

1=Asla (Hiç), 2=Bazen, 3=Sık Sık 4=Her zaman

		1	2	3	4
1	Roman, dergi, gazete ve çeşitli alanlarda kitap okurum.				
2	Şehir dışı gezilerine katılıyorum.				
3	TV’de dizi eğlence, yarışma, spor v.b. programları izlerim.				
4	TV’de haber, belgesel, açık oturum v.b. programları izlerim				
5	Sinema ve tiyatroya giderim				
6	Arkadaşlarımla birlikte zaman geçiririm.				
7	Spor yapma aktivitelerine katılıyorum.				
8	Boş zamanlarımı uyuyarak geçiririm.				
9	İnternet, telefon v.b. başında vakit geçiririm.				
10	İlmi ve kültürel faaliyetlere katılıyorum.				
11	Sosyal faaliyetlerle uğraşırım.				
12	Beceri gerektiren el işleri ve sanatla uğraşırım.				
13	Bir müzik aleti çalarım, solo, koro, orkestraya katılıyorum.				
14	Çarşı, Pazar, fuar, park gibi şehir içi gezintilere çıkarım.				
15	Sosyal ya da sportif tesisleri kullanırım.				
16	Kafe ve çay bahçesinde vakit geçiririm.				

EK-1 ANKET FORMU (Devam)

**MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ**

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

1) Hiç memnun değilim,2)Memnun değilim,3)Kararsızım,4)Memnunum, 5)Çok memnunum

		1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
6	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
7	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
8	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
9	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
10	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
11	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
12	Terfi imkânının olması yönünden					
13	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
14	Çalışma şartları yönünden					
15	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
16	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
17	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
18	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

## EK-1 ANKET FORMU (Devam)

### Yaşam Doymu Ölçeği

Aşağıdaki soruları 0-10 arasındaki puanları içeren derecelendirme üzerinden sizin hangi düzeyde bir yaşam doyumuna sahip olduğunuzu sormaktadır. Lütfen dikkatle yanıtlayınız.

0:Tümüyle Doyumsuzluk; 5:Kararsız; 10:Tümüyle Doyum

No	Yaşam Doymu Ölçeği	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Kendi yaşamınızı ve kişisel koşullarınızı düşündüğünüzde <b>yaşamınızdan bir bütün olarak</b> ne kadar memnunsunuz?											
2.	<b>Yaşam standartlarınızdan</b> ne kadar memnunsunuz?											
3.	<b>Sağlığınızdan</b> ne kadar memnunsunuz?											
4.	<b>Yaşamınızda başardıklarınızdan</b> ne kadar memnunsunuz?											
5.	<b>Kişisel ilişkilerinizden</b> ne kadar memnunsunuz?											
6.	<b>Kendinizi güvende hissetme düzeyinizden</b> ne kadar memnunsunuz?											
7.	<b>Kendinizi bir topluluğun üyesi olarak hissetmekten</b> ne kadar memnunsunuz?											
8.	<b>Geleceğinizin güvenliğinden</b> ne kadar memnunsunuz?											
9.	<b>Din ya da maneviyatınızdan</b> ne kadar memnunsunuz?											

Sabrınız için teşekkürler...

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : UYANIK, Murat  
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.01.1990 Saimbeyli  
Medeni Hali : Evli  
Telefon Numarası : 0 (312) 303 33 36  
Faks Numarası : 0 (312) 303 33 49  
E-posta Adresi : muratuyanikmetu@gmail.com

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lise	Seyhan Rotary Anadolu Lisesi	2008
Üniversite	Orta Doğu Teknik Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- İşletme Bölümü	2014

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-....	İller Bankası A.Ş.	Uzman Yardımcısı

### Yabancı Dil

İngilizce (İleri)  
Çince (Başlangıç)

### Hobiler

Müzik (Bağlama), Satranç, Kitap okumak



**İL BANK**  
TÜRKİYE'NİN YAPICI GÜCÜ