

TÜRKİYE’DE YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İKİ DEĞİŞKENLİ SIRALI PROBİT MODEL ANALİZİ

Nüket KIRCI ÇEVİK *
Oya KORKMAZ**

ÖZ

Genel anlamda bireysel “mutluluk” anlamına gelen yaşam doyumu sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve kültürel boyutu olan bir kavramdır. İş doyumu ise yaşam doyumu içerisindeki en büyük payı oluşturmaktadır. İş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin belirleyicileri konusunda teorik ve ampirik bir çerçeveye sunmayı amaçlayan bu çalışmada, söz konusu değişkenler arasındaki olası nedensel ilişki ve değişkenleri eşanlı olarak belirleyen faktörler iki değişkenli sıralı probit model aracılığıyla araştırılmıştır. Elde edilen bulgular teorik yaklaşımlardan saçılma etkisini doğrulamakta ve iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığını desteklemektedir. Evli olmama, kamuda çalışıyor olma, kazancından, sağlığından ve hanehalkı gelirinden memnuniyet, hem iş hem de yaşam doyumunu artıran değişkenler olarak tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını ve iş doyumunun arttığını söylemek mümkündür.

Anahtar kelimeler: Yaşam Doyumu, İş Doyumu, İki Değişkenli Sıralı Probit Model

Jel Kodları: J28

BIVARIATE ORDERED PROBIT ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LIFE SATISFACTION AND THE JOB SATISFACTION IN TURKEY

ABSTRACT

The individual "happiness", which means life satisfaction is a concept that has sociological, psychological, economic and cultural dimensions. The job satisfaction constitutes the largest share of the life satisfaction. This study aims to provide a theoretical and empirical framework on the relationship between life satisfaction and job satisfaction variables and determinants of these variables. The relationship between the two variables in question and determinants of these variables was investigated by an bivariate ordered probit model. The empirical results confirm the effect of scattering which is one the of the theoretical approaches and support that job satisfaction increases life satisfaction. Not being married, to be working in the public sector, income, health, and household income satisfaction have been identified as variables increasing the both of life satisfaction and job satisfaction. According to results obtained the increase in the age variable increases the job satisfaction while reducing the life satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Bivariate Ordered Probit Model

Jel Codes: J28

GİRİŞ

Yaşam doyumunun, iş yaşamı ve özel yaşam olmak üzere temel iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu iki temel alt boyut arasındaki ilişki konusu, 1950’lerden beri farklı disiplinlerden pek çok sosyal bilimcinin ilgisini çekmektedir. İş doyumu ve yaşam doyumunu

* Yrd. Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler AD
nuket.kirci@yahoo.com

** Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Tarsus Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü oyakorkmaz@yahoo.com

arasında etkileşim olması beklentisi ile bu etkileşimi açıklamaya yönelik olarak farklı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Yönetim organizasyon yazını içerisinde örgütsel davranışın temel konuları arasında yer alan iş yaşam doyumu çalışanların başarısı açısından önemli bir kriteri oluşturmakta ve aralarında nedensel bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşam doyumunun kapsamını tespit etmek amacıyla birçok sosyal bilimci çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili araştırmalar yapmışlardır (Bülbül ve Giray, 2012: 101).

Çalışma hayatının lokomotif konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkanlara sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içerisine girmektedirler. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Karakuş, 2011: 47).

İnsanların yaşamlarında mutlu olmaları ve doyum sağlamaları için gerekli olan diğer önemli bir unsur da, işlerinden almış oldukları doyumdur. İnsanların yaşamlarından doyum almaları için işlerinden de aynı oranda mutlu ve tatmin olmaları gerekir. Bu bağlamda da karşımıza, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki çıkmaktadır (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011: 4). İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa; yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi başka yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunacaktır (Saldamlı, 2008: 702).

İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. İş bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bağlantı anlamlıdır. İş ve yaşam tatmini ilişkilidir çünkü; çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygularda iş tatmininden etkilenmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 207).

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında karşılıklı nedensel bir ilişki bulunmaktadır (Judge ve Watanabe, 1993: 939). İş doyumunu iş yaşamının kalitesi için önemli bir faktörken, yaşam doyumunu tüm yaşamın kalitesi için önemli bir faktörü oluşturmaktadır. İş yaşam doyumunu arasındaki ilişki ne kadar güçlü ise iş yaşamının kalitesi dolayısıyla da tüm yaşamın kalitesi de o kadar iyi olmaktadır (Rice, McFarlin, Hunt ve Near, 1985: 298).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Çünkü yaşamlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren bireylerin işlerinden memnun olmaları bir anlamda yaşam tatminlerine de olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu anlamda iş tatmini yüksek olan bir personel gücüne sahip olmak gerek mikro açıdan işletmeye gerekse de makro açıdan devlete olumlu katkılar sağlar. İş tatmininin mikro ve makro açıdan sağladığı faydalar şöyle sıralanabilir (Berry, 1997: 125):

Tablo.1 İş Tatmininin Mikro ve Makro Açıdan Sağladığı Faydalar

Mikro Açıdan Faydaları	Makro Açıdan Faydaları
<ul style="list-style-type: none"> • İşletme kaynaklarının etkin kullanılması, • Verimliliği artırması, • Huzurlu bir çalışma ortamının oluşması, • İş gören ve işveren arasında güvene dayalı bir anlayışı hâkim kılması, • Faaliyetlerde kalitenin artması, • Maliyetleri azaltması ve kârlılığı artırması, • İşletmeye rekabet avantajı katması. 	<ul style="list-style-type: none"> • İş tatmini dolayısıyla yaşam tatmini • Yüksek bireylerden oluşan bir toplum meydana gelmesi, • İstihdam politikalarının öneminin artması, • Toplumda yaşam doyumu yüksek olan insanlar dolayısıyla güven ortamının sağlanması, • İşletmelerin kârlılığının artması ile devletin vergi gelirlerinin artması

BERRY, L.M., (1997), "Psychology at Work", McGraw Hill Companies Inc., San Francisco, s. 125.

Çalışanların iş tatmin düzeyini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplanmaktadır. Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler; bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum ve benzeri etkenlerdir. Örgütsel faktörler ise; işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak gruplandırılmaktadır (Serinkan ve Bardakçı, 2007:153-154).

Çalışanların içinde bulunduğu olumsuz durum ve çalışma koşulları çalışanların iş ve yaşam doyumlarında azalmalara neden olmaktadır. İş ve yaşam doyumunda görülen azalmalar gerek örgüt, gerekse çalışanlar açısından maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır. Gerek ekonomik açıdan, gerekse örgütlerin en değerli varlığı olan insan kaynağı açısından bu denli önemli olan bu konu bizim çalışmamızda incelenmeye değer bulunmuştur. Ayrıca bu konu insan kaynağı yönetimi ve örgütsel davranış yazını içerisinde dinamik bir araştırma alanı oluşturmaya devam etmektedir.

Bu çalışma, ele alınan kavramlarla Türkiye'de çalışan kişilerin mevcut durumunu ortaya koymak ve çalışanların yaşayabilecekleri olumsuz koşulları göz önünde bulundurarak yeni düzenlemeler yapmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, iş ve yaşam doyumu değişkenlerini eşanlı olarak etkileyen faktörlerin tespit edilmesi yanında bu iki değişken arasındaki ilişkinin de ortaya konulması ve elde edilen bulgulardan hareketle ülkemizde geçerli olan iş yaşam doyumu yaklaşımının belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, yerleşim yeri, çalıştığı sektör, çalıştığı işteki durumu, sağlığından ve kazancından memnuniyeti ve hane geliri gibi faktörlerin bireyin iş ve yaşam doyumu üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle, bilimsel literatürde iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri açıklamada kullanılan yaklaşımlardan saçılma yaklaşımının ülkemizde geçerli olduğunun tespitine çalışılmıştır.

İş yaşam doyumu üzerine yapılmış uluslararası literatürler incelendiğinde bu çalışmaların genellikle belli bir bölge, meslek ve zaman içerisinde sınırlı kaldığı görülmektedir. Bizim çalışmamızda ise veri toplama aracı olarak TÜİK'in Yaşam Memnuniyet Anketi (2011) kullanılmış bu nedenle meslek ve bölge sınırlaması ortadan kaldırılmış ve daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu araştırmada, TÜİK tarafından 2011 yılında 3551 örnek hane ve 7368 kişi ile gerçekleştirilen yaşam memnuniyeti araştırması anket verileri, Stata-12 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Değerlendirme, iki değişkenli sıralı model kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bireylerin iş ve yaşam memnuniyetlerini eşanlı olarak belirleyen faktörlerin tespit edilmesine katkı sağlayacak olan bu çalışma; giriş, iş doyumu, yaşam doyumu, iş ve yaşam doyumu ilişkisi, metodoloji ve sonuç olmak üzere beş bölüme ayrılmıştır. Çalışmanın giriş bölümünde, araştırma konusunun önemi ve amacı vurgulanmış, birinci, ikinci ve üçüncü bölümde iş ve yaşam doyumuna ilişkin literatür özetlenmiş ve dördüncü bölümde; çalışmanın amacı, örnekleme, verileri, yöntemine ilişkin teorik bilgi verilmesi yanında, uygulanan istatistiksel yöntemlerin sonuçları açıklanmış ve sonuç bölümünde elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

1. İŞ DOYUMU

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumu kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış bir kavram olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam doyumu ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İş doyumu ilk olarak 1935 yılında Hoppock tarafından ortaya atılmış ve bu süreçte iş doyumu öğeleriyle beraber verimlilik ve performans arasındaki ilişkilerde incelenmiştir (Eren, 1993: 111). Literatürde mevcut olan temel sayılabilecek tanımlardan birkaçına göre iş doyumu genel anlamda çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk olarak ifade edilmektedir (Koustelios, 2001: 354). Bir başka tanıma göre ise iş doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımda dikkati çeken bazı boyutlar bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 389):

- İş doyumu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.
- Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı doyumlar elde edebilirler.
- İş doyumu bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerinin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılamaması olasılığı her zaman vardır.
- İş doyumunun işe ve ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir.
- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi

sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır.

İş doyumunu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı hazı, mutluluğu ve doyumunu ifade etmektedir (Keser, 2005: 54). Fred Luthans'a göre iş doyumunun üç önemli yönü bulunmaktadır (Luthans, 1995: 3):

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır.

İş doyumunu incelemeye yönelik oluşturulan pek çok teori bulunmaktadır. İş doyumunu ile ilgili teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirilmiştir. Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler kapsam teorileri, performans ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler ise beklenti teorileri olarak adlandırılmıştır. Kapsam teorilerine göre; bireyin gereksinimlerinden yola çıkarak oluşturulan iş doyum teorileri, motivasyon kuramlarına dayanmaktadır. Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi ve Alderfer'in ERG Teorisi birer kapsam teorisi olmakla birlikte iş doyumunu ilk inceleyen başlıca çalışmalar olmuşlardır (Köroğlu, 2012: 276-277).

2. YAŞAM DOYUMU

İlk kez Neugarten (1961) tarafından ortaya atılan yaşam doyumunu kavramı ya da bilinen adıyla mutluluk, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan birisidir. Yaşam doyumunu, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur. Yaşam doyumunu kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam doyumunu, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyumunu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır (Özer ve Karabulut, 2003: 72-73).

Yaşam doyumunu büyük oranda duygusal temele dayanan bir kavramdır. Bir kişinin yaşamını ideal olarak değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir durumu ya da sonucu ifade etmektedir. Aynı zamanda bireyin mutluluğunu ve kaliteli yaşamını da yansıtmaktadır (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe ve Locke, 2005: 966). Bireyin kendi yaşamının pozitif değerlendirmesi olarak ortaya çıkan yaşam doyumunu negatif hislerle azalmaktadır (Zhao, Qu ve Ghiselli, 2011: 48).

Yaşam doyumunu, bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını olumlu değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunu bireyin kendisine yüklediği kriterler ile yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Çeçen, 2007: 181).

Yaşam doyumunu, insanın mutluluğu ile ilgili kavramlardan öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir. Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlendirme, olaylara verilen duygusal

tepkileri ve doyumun bilişsel değerlendirmesini içermektedir. Yaşam doyumunu kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır. Yaşam doyumunu halihazır yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme isteği, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve kişinin yakınlarının o kişinin yaşamı hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır. Doyum alanları iş, aile, serbest zaman, sağlık, para, benlik ve kişinin yakın çevresi olabilmektedir (Dost, 2007: 133).

Son yıllarda yaşam doyumuna ilişkin pek çok araştırma yapılmış ve şu yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Bu yaklaşımlar; amaçsal yaklaşım (Wilson, 1967), etkinlik yaklaşımı (Csikszentmihalyi ve Figurski, 1982), aşağıdan yukarı-yukarıdan aşağı yaklaşım (Kozma ve Stones, 1980), ilişkilendirici yaklaşım (Schwarz ve Clore, 1983) ve yargı yaklaşımıdır (Sirgy ve Samli, 1995: 3).

Wilson tarafından 1960'larda öne sürülen amaçsal yaklaşım, doyurulan gereksinimlerin mutluluğa, doyurulmayanların ise mutsuzluğa yol açacağını ileri sürmektedir. Etkinlik yaklaşımı ise, mutluluğun bireyin kendi etkinliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır (Diener, 1984: 564). Aşağıdan yukarı-yukarıdan aşağı yaklaşım ise, çağdaş psikolojide oldukça popüler yaklaşımlardır. Aşağıdan yukarı yaklaşıma göre, birey yaşamındaki mutluluğa bakarken kendisi için mutlu olan ve olmayan dönemlerin değerlendirmesini yapmaktadır. Bu görüşe göre, mutlu bir yaşam mutlu dakikaların bir araya gelmesinden oluşmaktadır (Kozma ve Stones, 1980: 908). Yukarıdan aşağı görüşe göre ise, olumluluğu görmek için bir potansiyel güç vardır. Birey mutlu olduğu için yaşamından doyumludur. Bunun tersi geçerli değildir. Birey kişiliğinin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Örneğin, olaylara iyimser bir bakış açısı ile bakan bireyin dayanma gücü yüksektir (Eroğlu, 2011: 141). İlişkilendirici yaklaşıma göre ise, birey için olumlu olayların içsel etmenlerle desteklenmesi durumunda bireyin bunu en büyük mutluluk kaynağı olarak kabul ettiği öne sürülmektedir. Örneğin, Bower (1981) bireylerin içinde buldukları anı, geçmişte yaşadıkları ile ilişkilendirerek yorumladıklarını belirtmiştir. Bu etkileşimsel yaklaşım, dışsal faktörler ile kişiliğin etkileşimi üzerinde durmaktadır. Özetle, bireyler yeni ilişkilerini ya da etkileşimlerini etkileyen az ya da çok geçirgen çağrışımsal bir ağ ile örülmüştür (Ünlü, Eroğlu, Gökdağ ve Ergüven, 2013: 86). Yargı kuramında ise, olayların karşılaştırma bakımından olumlu ya da olumsuz olacağı tahmininden çok gerçekleşen olayın ortaya çıkaracağı duygu miktarı tahmin edilmektedir (Diener, 1984: 565).

3. İŞ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Otuz yılı aşkın bir süredir birçok araştırma iş yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanmış ve bu ilişki uzun yıllar birçok bilim adamı tarafından tartışılmıştır. Bu ilişkiye yönelik teoriler ilk olarak 1800'lü yılların ortasında Engel (1958)'in çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır. Engel (1958) İngiltere'nin sanayileşmesi hakkında yazdığı bir yazısında çalışanların iş ve yaşam faaliyetleri arasında bir tercihte bulunmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Wilensky (1960) ise Engel (1958)'in iş yaşam doyumunu hakkındaki teorisini genişleterek yeni bir teori ortaya koymuştur. Wilensky iş yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi; saçılma, giderme ve bölünme olmak üzere üç farklı bakış açısıyla incelemiştir. Her iki yaklaşım iş yaşam doyumunun bir örgütte verimliliği, devamsızlığı ve personel devirhızını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Kantak, Futrell ve Sager, 1992: 1-2). Aynı zamanda iş yaşam doyumunun personelin performansını artırdığı ve daha yüksek örgütsel bağlılığa yol açtığı da tespit edilmiştir (Iverson ve Maguire, 1999: 19).

Genel yaşam doyumu, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamındaki doyumunu ifade etmektedir. Yaklaşık 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş doyumunun, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlarına ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. Bu yönde başlayan araştırmaların pek çoğunda işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütününe olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan, çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; bireyin yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Keser, 2005: 57).

Bilimsel literatürde iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı (saçılma etkisi), iş doyumunun yaşam doyumunu azalttığı (giderme etkisi) ve ikisinin arasında hiç bir ilişkinin olmadığı (bölünme etkisi) yönünde üç farklı görüş bulunmaktadır. Saçılma etkisine göre kişi iş yaşamında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da sürdürme eğilimindedir. Örneğin, işte zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kimse bu davranışını iş dışı yaşamında da sürdürebilir. Giderme etkisine göre ise kişinin iş yaşamı bir takım beklentilerini karşılamıyorsa, kişi iş yaşamındaki bu eksikliği iş dışı yaşamında doldurmaya çalışır. Örneğin, kişinin işinde sosyal açıdan aktif rol oynamak gibi bir beklentisi varsa ve kişinin işi buna elverişli değilse, kişi iş dışı yaşamında sosyal açıdan aktif roller oynamaya çalışacaktır (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998: 194-195).

İş yaşam doyumunda tanımlanan üç temel modelden biri olan saçılma etkisinin iş yaşam doyumunu pozitif yönde, giderme etkisinin ise iş yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği görülmektedir (Near, 1984: 363). 1980'lerde ortaya çıkan bölünme etkisine göre ise kişi boş zamanında iş tecrübesinin dışında bir şeyler yapmaya çalışmaktadır. Bu yaklaşım kişinin iki yaşam alanı içerisinde hiçbir korelasyon olmadığını göstermektedir (Dolan ve Gosselin, 2000: 4-5).

İş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirinin içerisine giren, birbirini tamamlayan, birbirini anlamlandıran iki kavram olarak düşünülmektedir. İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte; burada karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini ise işi dışında sürdürdüğü yaşamına, ailesine ve arkadaşlarına taşımaktadır. Benzer biçimde ailesiyle veya arkadaşlarıyla yaşadığı hoş ve hoş olmayan anların izlerini de işine taşımaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir yap-boz oyunu gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini anlamlandırmaktadır. Bu nedenledir ki iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişki yönetim yazını açısından büyük önem taşımaktadır. (Dikmen, 1995: 115).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, iş ve yaşam doyumunu değişkenlerinin eşanlı belirleyicilerinin tespit edilmesi yanında bu iki değişken arasındaki olası nedensel ilişkinin de ortaya konulmasıdır. Elde edilen bulgular yardımıyla, bilimsel literatürde yer alan iş yaşam doyumunu yaklaşımlarından hangisinin ülkemizde geçerli olduğunun tespitine çalışılmıştır. Bu amaçla; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, yerleşim yeri, çalıştığı sektör, çalıştığı işteki durumu, sağlığından ve kazancından memnuniyeti ve geliri gibi

faktörlerin bireyin iş ve yaşam doyumu üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmıştır. Kategorik iki bağımlı değişken ve kategorik bağımsız değişkenler aracılığıyla, iki değişkenli sıralı probit model tahminlenmiş ve bu iki bağımlı değişkenin eşanlı belirleyicilerine yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

Sıralı formda elde edilen cevapların modellenmesinde literatürde oldukça geniş kullanım alanı bulan sıralı probit ve logit regresyon modelleri tercih edilmektedir (Gürler, Turgutlu, Kırcı ve Üçdoğruk, 2007: 93). İki değişkenli probit model ise sıralı yapıya sahip iki bağımlı değişken arasındaki olası içsel ilişkiyi belirleme ve bu iki değişkenin eşanlı belirleyicilerini ortaya çıkarma amacıyla kullanılmaktadır (Kırcı, Kuruoğlu ve Üçdoğruk, 2010: 177). Bu çalışmada bireylerin yaşam doyumu üzerinde iş doyumunun etkisi araştırılmış ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki içsel ilişki ortaya konulmuştur. Söz konusu ilişkinin açıklanması amacıyla iki değişkenli sıralı probit model kullanılmış; kazanç ve sağlığa ilişkin memnuniyet düzeylerinin ve bireyin kazancının artmasının, bireyin işinden ve yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyinin artması olasılığını artırdığı belirlenmiştir.

4.2. ÇALIŞMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan 2011 yılı yaşam memnuniyeti araştırması anket verilerinin kullanıldığı bu çalışmada bireylerin yaşam ve iş memnuniyetine etki eden faktörlerin belirlenmesi üzerinde durulmuştur. 2011 Yaşam Memnuniyeti Araştırması 3551 örnek hanede 7368 kişi ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde yaşayan 18 ve daha yukarı yaştaki hanehalkı fertleri kapsama alınmıştır. Araştırmanın örnekleme yöntemi 2 aşamalı tabakalı küme örneklemesidir. Araştırmanın örnekleme büyüklüğü, Türkiye-toplam, Kır-Kent toplamları bazında tahminler üretecek şekilde hesaplanmıştır. Bu çalışmada, yaşam ve iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesine çalışıldığından, iş sahibi ve geliri olmayan bireyler araştırmamız kapsamı dışında tutulmuş ve iş sahibi 2917 bireye ait veriler model tahminlerinde kullanılmıştır.

TÜİK tarafından yapılan anket çalışmasında yaşam ve iş memnuniyet düzeyinin ölçülmesi amacıyla kullanılan 5'li Likert ölçeğinde; bir en düşük memnuniyet düzeyini ve beş ise en yüksek memnuniyet düzeyini göstermektedir. Bu memnuniyet düzeylerinden yararlanılarak, beş kategorili ve sıralı iki adet bağımlı değişken elde edilmiştir. Yaş değişkeni, ankette sürekli değişken olarak elde edilmesine karşın çalışmamızda 4 kategoriye ayrılarak her kategori için oluşturulan kukla değişkenlerden yararlanılmıştır. Çalışılan işteki durum kategorisinde yer alan değişkenlerin her biri, cinsiyet, yerleşim alanı, medeni durum ve çalışma alanı iki kategorili, kazançtan ve sağlıktan memnuniyet beş kategorili kukla değişkenlerdir. Temel sınıf olarak, erkek, 18-34 yaş grubu, evli, kentte yaşayan, ilköğretim mezunu, özel sektörde çalışan, ücretli, sağlığından memnun ve kazancından memnun sınıflar dikkate alınmıştır.

Çalışmada kullanılan ekonometrik model ile yaşam doyumu ve iş doyumunu eşanlı olarak belirleyen faktörler öngörülmeye çalışılmış ve sosyo-ekonomik etkileri üzerine yorumlar yapılmıştır. Stata 12 paket programı aracılığıyla bağımlı değişken olan yaşam doyumu ve iş doyumu düzeyleri için iki değişkenli sıralı probit model tahminleri yapılmıştır. Örneğe dahil edilen bireylerin %75'ini erkekler, %40'ını 18-34 yaş aralığındaki bireyler, %77'sini ise evli ve kentte yaşayan kişiler oluşturmakla birlikte, yaş ortalamaları 38 olarak belirlenmiştir. Söz konusu bireylerin yaklaşık %53'ünü ilköğretim mezunu,

%85'ini özel sektörde çalışan bireyler, %30'unu aylık 991-1650 TL arasında değişen gelire sahip kişiler ve %70'ini ise ücretli çalışan bireyler oluşturmaktadır. Örneklemeye dahil edilen bireylerin %53'lük kısmı genel olarak yaşamından mutlu olduğunu, %68'lik kısım sağlığından memnun olduğunu, %62'lik kısım işinden memnun olduğunu ve %34'lük kısım ise kazancından memnun olduğunu beyan etmişlerdir (Ek: Tablo. 2).

Genel bir değerlendirmeye örneğe dahil edilen bireylerin büyük çoğunluğunun evli ve kentte yaşayan, özel sektörde ücretli olarak çalışan, ilköğretim mezunu ve 18-34 yaş arası bireylerden oluştuğunu söylemek mümkündür. Söz konusu bireylerin genel olarak yaşamından, sağlığından ve işinden memnun iken kazancından memnun olmadığı görülmektedir.

4.3. ÇALIŞMADA KULLANILAN YÖNTEM VE TEKNİK

Alan araştırmalarında cevap değişkeni genellikle Likert ölçeğine göre hazırlanmakta ve alınan cevaplar sorunun doğasından kaynaklı sıralı formda olmaktadır (Gujarati, 2004; Greene, 2002). Benzer durum yaşam ve iş memnuniyet düzeylerinin belirlenmesinde 5'li Likert ölçeği olarak karşımıza çıkmakta ve memnuniyet düzeylerinin belirlenmesinde kullanılan cevap seçenekleri sıralı formda oluşmaktadır. Sıralı probit ve logit modeller oldukça yaygın kullanım alanına sahip modellerdir. Sıralı probit model, probit model de olduğu gibi gizli (latent) değişkenlere sahip bir regresyon denklemi üzerine kurulur (Emeç, Pazarlıoğlu, Kiren ve Üçdoğruk: 2006). Yaşam doyumu ve iş doyumu değişkenlerine ait memnuniyet düzeyi 1-5 arasında sıralı değerler aldığından ve iki bağımlı değişkenin eş anlamlı belirleyicilerinin elde edilmesi amaçlandığından, bu çalışmada tahmin tekniği olarak iki değişkenli sıralı probit model kullanılmıştır. İki değişkenli probit modeller, görünüşte ilişkisiz regresyon modeli gibi hata terimleri ilişkili iki denklem sistemine izin veren modellerdir. Burada iki değerli kararları ifade etmek üzere bir sistem düzenlenmektedir. İki değerli iki bağımlı değişkenin eşanlı belirleyicileri ve aralarındaki nedensel ilişki bu teknikte ortaya konulabilmektedir (Greene, 2003). İki bağımlı değişkenin eş anlamlı olarak tahminlenebilmesini sağlayan iki değişkenli sıralı probit modelin bağımlı değişkenlerinin kategori sayısının ikiden fazla olması ve aynı zamanda sıralı değerler içermesi modeli, iki değişkenli probit modelden ve tek değişkenli sıralı probit modelden ayırt etmektedir. Bu bağlamda kullanılan regresyon modeli tahmin yöntemi, benzer çalışmalarda kullanılan regresyon modeli tahmin yöntemlerinden farklılık arz etmektedir. Bağımlı değişken olarak kullanılan iş doyumu ve yaşam doyumu, 1 ile 5 tamsayıları arasında sıralı değerler alan kategorik değişkenler olduğundan, regresyon modelinin tahmininde en küçük kareler yöntemi yerine maksimum olabilirlik yöntemini gerekli kılmaktadır.

İki değişkenli sıralı probit modelin ilk uygulaması; modelin teknik tanımlarını ve buna ek olarak tahmincilerin pratik uygulamalarını sağlamak amacıyla Fortran'da bir bilgisayar programı geliştiren Calhoun'un (1989, 1991, 1994) çalışmalarında görülmektedir. Modelin kullanımına ilişkin geniş bir literatür çalışması Greene and Hensher (2009: 226) çalışmalarında yer almaktadır. Yazarlar 1991 ve 2007 yılları arasında modelin farklı koşullardaki kullanımına ilişkin yaklaşık 25 makale yayınlamışlardır (Busha ve Conte, 2009: 2). İki değişkenli sıralı probit tahmincilerini kullanan daha yakın zamanlı yayınlanmış makalelere ise Dawson ve Dabson (2008), Kawakatsu and Largey (2009), Chiburis vd. (2012) ve Busha and Conte (2013) örnek gösterilebilir.

Tek değişkenli sıralı probit modelde olduğu gibi, iki değişkenli sıralı probit model de yapısal eşitlik modellerinden türetilmiştir. İki gizli (ölçülemeyen) değişken aşağıdaki gibi tanımlanırsa (Sajaia, 2008: 2-3):

$$y_{1i}^* = x_{1i}'\beta_1 + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

$$y_{2i}^* = x_{1i}'\beta_2 + \gamma y_{1i}^* + \varepsilon_{2i} \quad (2)$$

Burada β_1 ve β_2 bilinmeyen parametrelere ait vektörlerdir. γ bilinmeyen katsayı vektörü ve ε_1 ve ε_2 ortalaması sıfır ve varyansı bir olan, iki değişkenli normal dağılımdan geldiği varsayılan hata terimleridir. İndis i her bir gözlemi ifade etmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler dışsallık koşulunu sağlamaktadır [$E(x_{1i}, \varepsilon_{1i}) = 0$ ve $E(x_{2i}, \varepsilon_{2i}) = 0$].

İki tane kategorik değişken y_{1i} ve y_{2i} aşağıdaki şekilde tanımlanmış olsun:

$$y_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{eğer } y_{1i}^* \leq c_{11} \\ 2 & \text{eğer } c_{11} \leq y_{1i}^* \leq c_{12} \\ \dots \\ j & \text{eğer } c_{1j-1} < y_{1i}^* \end{cases} \quad y_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{eğer } y_{2i}^* \leq c_{21} \\ 2 & \text{eğer } c_{21} \leq y_{2i}^* \leq c_{22} \\ \dots \\ k & \text{eğer } c_{2k-1} < y_{2i}^* \end{cases} \quad (3)$$

Gizli değişkenleri çeşitli gruplara ayıran bilinmeyen eşik noktaları $c_{11} < c_{12} < \dots < c_{j-1}$ ve $c_{21} < c_{22} < \dots < c_{k-1}$ koşulunu sağlamaktadır. Sınır değerleri ayrı ayrı kullanmaktan kaçınmak amacıyla şu tanımlamalar yapılmıştır: $c_{10} = c_{20} = -\infty$ $c_{1j} = c_{2k} = \infty$. $y_{1i} = j$ ve $y_{2i} = k$ olma olasılığı aşağıdaki gibi tanımlanır:

$$\begin{aligned} \Pr(y_{1i} = j, y_{2i} = k) &= \Pr(c_{1j-1} < y_{1i}^* \leq c_{1j}, c_{2k-1} < y_{2i}^* \leq c_{2k}) \\ &= \Pr(y_{1i}^* \leq c_{1j}, y_{2i}^* \leq c_{2k}) \\ &\quad - \Pr(y_{1i}^* \leq c_{1j-1}, y_{2i}^* \leq c_{2k}) \\ &\quad - \Pr(y_{1i}^* \leq c_{1j}, y_{2i}^* \leq c_{2k-1}) \\ &\quad + \Pr(y_{1i}^* \leq c_{1j-1}, y_{2i}^* \leq c_{2k-1}) \end{aligned} \quad (4)$$

Denklem 4'te gösterilen her bir olasılık iki değişkenli normal dağılım fonksiyonu kullanılarak hesaplanabilir. ε_{1i} ve ε_{2i} arasındaki korelasyon katsayısı ρ ile gösterilir. Bu tesadüfi terimler arasındaki korelasyon katsayısı, iki gizli değişken arasındaki olası ilişkiyi ifade etmektedir (Wu, Colson ve Shonkwiler, 2013: 7-8). Hata terimlerinin iki değişkenli standart normal dağıldığı varsayıldığında, olabilirlik fonksiyonu aşağıdaki şekilde olacaktır:

$$\begin{aligned}
\Pr(y_{1i} = j, y_{2i}^* = k) &= \Phi_2(c_{1j} - x_{1i}'\beta_1, (c_{2k} - \gamma x_{1i}'\beta_1 - x_{2i}'\beta_2)\zeta, \bar{\rho}) \\
&= \Phi_2(c_{1j-1} - x_{1i}'\beta_1, (c_{2k} - \gamma x_{1i}'\beta_1 - x_{2i}'\beta_2)\zeta, \bar{\rho}) \quad (5) \\
&= \Phi_2(c_{1j} - x_{1i}'\beta_1, (c_{2k-1} - \gamma x_{1i}'\beta_1 - x_{2i}'\beta_2)\zeta, \bar{\rho}) \\
&= \Phi_2(c_{1j-1} - x_{1i}'\beta_1, (c_{2k-1} - \gamma x_{1i}'\beta_1 - x_{2i}'\beta_2)\zeta, \bar{\rho})
\end{aligned}$$

Burada Φ_2 iki değişkenli standart normal kümülatif dağılım fonksiyonunu göstermekte, $\zeta = \frac{1}{\sqrt{1+2\gamma\rho+\gamma^2}}$ ve $\bar{\rho} = \zeta(\gamma + \rho)$ şeklinde tanımlanmaktadır. Bu spesifikasyon eşanlı iki değişkenli sıralı probit model olarak adlandırılır. $\gamma = 0$ olduğunda model basitleşir $\zeta = 1$ ve $\bar{\rho} = \rho$. Bu görünürde ilişkisiz model spesifikasyonunu belirtir.

Her bir i gözleminin logaritmik olabilirlik fonksiyonu aşağıdaki gibi tanımlanır:

$$\ln L_i = \sum_{j=1}^j \sum_{k=1}^k I(y_{1i} = j, y_{2i} = k) \ln \Pr(y_{1i} = j, y_{2i} = k) \quad (6)$$

Gözlemlerin bağımsız olduğu varsayımı altında N örnek büyüklüğü için gözlemlerin logaritmik olabilirlik fonksiyonu aşağıdaki şekilde hesaplanır:

$$\ln \Gamma = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^j \sum_{k=1}^k I(y_{1i} = j, y_{2i} = k) \ln \Pr(y_{1i} = j, y_{2i} = k) \quad (7)$$

Denklemden yer alan katsayı tahminleri yukarıdaki logaritmik olabilirlik fonksiyonunu en büyük yapan değerlerdir. Modelde iki değişken arasındaki korelasyonun varlığını test edebilmek için walt testi kullanılır. Sıfır hipotezin $\rho=0$ (yaşam doyumu ile iş doyumu arasında korelasyon yoktur) şeklinde kurulduğu test yönteminde, ki-kare istatistiği kullanılarak hipotez testi gerçekleştirilir.

4.4. ÇALIŞMA BULGULARI

İki değişkenli sıralı probit model sonuçları Tablo. 3'de gösterilmiştir. Modelin katsayılarının açıklaması yapılırken katsayıların işaretleri dikkat alınmaktadır (Akın, Deveci ve Üçdoğruk, 2000). Ekonometrik model sonuçlarına göre, yaş arttıkça yaşam doyumu azalmakta iş doyumu artmaktadır. 45-64 yaş arası dönemin bireylerin yaşam doyumlarının en düşük dönemleri olduğu, yaşlanmayla beraber yaşam doyumunun azalıp iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir. İş doyumunun en yüksek olduğu yaş grubu 65 ve üstü olarak belirlenmiştir.

Tablo. 3'de verilen iki değişkenli sıralı probit model sonuçları kentte yaşamın yaşam doyumunu artırdığı ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bireyin kentte yaşıyor olması, yaşam memnuniyet düzeyinin artması olasılığını artırmaktadır. Eğitim düzeyinin artması yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken, lise mezunu olma yani eğitim düzeyinin artması iş memnuniyet düzeyinin artması olasılığını artırmaktadır. Evli olmama yaşam doyumunu ve iş doyumunu

pozitif etkileyen bir değişken olarak belirlenmiştir. Kamuda çalışıyor olmak yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken, iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

İşveren olarak çalışıyor olmak yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmak yaşam doyumunu pozitif etkileyen bir değişken olarak belirlenmiştir. Kişinin kazancından, sağlığından ve hanehalkı gelirinden memnuniyeti iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

İki değişkenli sıralı probit model sonuçları; yaşam doyumunu ve iş doyumunu değişkenlerinin eşanlı belirleyicileri olarak; yaş, medeni durum, bireyin kazancı ile sağlığından ve hanehalkı gelirinden memnuniyet düzeyini göstermektedir. İki değişkenli sıralı probit model Walt Testi sonucuna göre de iki bağımlı değişken yani iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, yaşam doyumunu ve iş doyumunun birbirleriyle ilişkisi ortaya konularak iş doyumunun yaşam doyumunun bir nedeni olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular teorik yaklaşımlardan saçılma etkisini yani iş doyumunu ve yaşam doyumunun ilişkili olduğu görüşünü desteklemektedir.

Naz, Gul ve Haq (2011) yılında yaptıkları bir çalışmada iş ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve gelir demografik değişkeninin yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Dirani ve Kuchinke ise (2011) yılında 5 banka için yaptıkları bir çalışmada örgütsel bağlılık ve memnuniyet arasındaki ilişkiyi incelemişler, yaş ve ücretin güçlü bir memnuniyet indikatörü olduğunu belirlemişlerdir. Georgellis ve Lange (2012); Tait, Padgett ve Baldwin ise (1989) yılında yaptıkları bir çalışmada iş yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Rathi ve Rastogi ise (2008) yılında iş memnuniyeti, psikolojik iyilik ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştıkları bir çalışmalarında iş memnuniyetinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi değişkenlerden etkilendiğini göstermişlerdir. Judge ve Watanabe, 1993; Adams ve King, (1996) yılında yaptıkları bir çalışmada iş ve yaşam doyumunu arasında karşılıklı pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Lorber ve Savic, (2012); Liu, Zhang, Ye, Zhu, Cao, Lu ve Li (2011) hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile iş memnuniyeti üzerine yaptıkları bir çalışmada iş memnuniyetinin yaş, iş tecrübesi, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerden etkilendiğini belirlemişlerdir. Grün, Hauser ve Rhein ise (2010) yılında yaptıkları bir çalışmada gelir ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Kısaca yukarıda bahsedilen bu çalışmalardan elde edilen sonuçların bizim çalışmamızdan elde edilen sonuçları destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Ayrıca bizim çalışmamızdan elde edilen sonuçlar literatürde belirtildiği üzere iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiş ve bu ilişki saçılma teorisine göre açıklanmıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Örgütlerin en önemli kaynaklarından birisi örgüt çalışanlarıdır. Gününün büyük bir kısmını işyerinde geçiren örgüt çalışanları için ekonomik kazancın yanında iş ve yaşam tatmininin psikolojik açıdan önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Örgüt çalışanları için bu kadar öneme sahip olan iş ve yaşam tatmininin örgüte rekabet üstünlüğü kazandırdığı, personel devir hızını azalttığı, verimliliği, performansı ve örgütsel bağlılığı artırdığı ayrıca nitelikli personeli örgüte kazandırdığı görülmektedir.

Yaşam doyumunun (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kişinin yapmış olduğu iş) kişisel ve demografik faktörlerden, iş doyumunun ise bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet yılı, iş tecrübesi) ve örgütsel (ücret, terfi olanakları) faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Bu nedenle çalışmamızda yaşam doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğu ve iş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, 45-64 yaş arası dönemin bireylerin yaşam doyumlarının en düşük dönemleri olduğu, yaşlanmayla beraber yaşam doyumunun azalıp iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir. Kişinin kazancından, sağlığından ve hanehalkı gelirinden memnuniyeti iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde eşanlı olarak pozitif etkiye sahiptir. Aynı zamanda evli olmama da yaşam ve iş doyumunu eşanlı ve pozitif etkileyen değişken olarak belirlenmiştir. İki değişkenli sıralı probit model sonucu, yaşam doyumu ve iş doyumunun birbiriyle ilişkisi açıklanmış ve elde edilen ampirik bulgular teorik yaklaşımlardan saçılma etkisini desteklemiştir.

Örgütsel psikolojinin temel ilgi alanlarından birini iş ile yaşam doyumu arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, iş ile yaşam doyumu arasında nedensel bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunun artması ile çalışanların yaşam doyumunun arttığı görülmektedir. Buna karşın iş yaşamındaki tatminsizliğin; iş yavaşlatmaya, düşük verimliliğe, disiplin sorunlarına, düşük örgütsel bağlılığa ve yüksek personel devir hızı gibi örgütsel sorunlara yol açtığı görülmektedir. Bu tür örgütsel sorunların ortadan kaldırılmasında ve bireylerin iş doyumlarının ve dolayısıyla yaşam doyumlarının artırılmasında bireyin yaşı, kazancı, medeni durumu, sağlığı ve hanehalkı geliri gibi değişkenlerden yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, G.A., L.A. King ve D.W. King, (1996), "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81(4); 411-420.
- AKIN, F, İ. Deveci ve Ş. Üçdoğruk (2000). "İstanbul İli Hanehalkı Harcamalarının Sıralı Probit Olasılık Modeli İle Analizi", T.C. DİE Araştırma Sempozyumu, 27-29 Kasım 2000.
- AŞAN, Ö. ve E. Erenler, (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2); 203-216.
- BARUTÇUGİL, İ., (2004), "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi", Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BERRY, L.M., (1997), "Psychology at Work", McGraw Hill Companies Inc., San Francisco.
- BUSCHA, F. ve A. Conte, (2013), "Endogenous Variables in Non-linear Models with Mixed Effects: Inconsistense under Perfect Identification Conditions?", *Jena Economic Research Papers*, 2013-027.
- BÜLBÜL, Ş. ve S. Giray, (2012), "İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4); 101-114.

- CALHOUN, C.A., (1989), "BIVOPROB: A Computer Program for Maximum-Likelihood Estimation of Bivariate Ordered-Probit Models for Censored Data", Working Paper, 38, Laxenburg, Austria: International Institute for Applied System Analysis.
- CALHOUN, C.A., (1991), "Desired and Excess Fertility in Europe and United States: Indirect Estimates from World Fertility Survey Data", *European Journal of Population*, Vol:7, pp. 29-57.
- CALHOUN, C.A., (1994), "The Impact of Children on the Labour Supply of Married Woman: Comparative Estimates from European and U.S. Data", *European Journal of Population*, Vol:10, pp. 293-318.
- CHIBURIS, R., J. Das and M. Lokshin, (2012), "A Practical Comparison of the Bivariate Probit and Linear IV Estimators", *Economics Letters*, Vol: 117, pp. 762-766.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. On ve T.J. Figurski, (1982), "Selfawareness and Aversive Experience in Everyday Life", *Journal of Personality*, 50; I5-24.
- ÇEÇEN, A.R., (2007), "Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duyusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2); 180-190.
- DAWSON, P. and S. Dobson, (2008), "The influence of social pressure and nationality on individual decisions: Evidence from the behaviour of referees", forthcoming in the *Journal of Economic Psychology*, doi:10.1016/j.joep.2009.06.001.
- DOLAN, L.S. ve E. Gosselin, (2000), "Job Satisfaction and Life Satisfaction : Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators", *Universitat Pompeu Farba, Barcelona*.
- DIENER, E., (1984), "Subjective Well-Being", *Psychological Review*, 95; 542-575.
- DİKMEN, A.A., (1995), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4); 115-140.
- DIRANI, K.M. ve K.P. Kuchinke, (2011), "Job Satisfaction and Organizational Commitment: Validating The Arabic Satisfaction and Commitment Questionnaire (ASCQ), Testing The Correlations, and Investigating The Effects of Demographic Variables in the Lebanese Banking Sector", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5); 1180-1202.
- DOST, M.T., (2007), "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22); 132-143.
- EMEÇ, H., M.V. Pazarlıoğlu, Ö. Kiren ve Ş. Üçdoğruk, (2006). "Türkiye'de Eğitim Çağındaki Kız ve Erkeklerin Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 17, Sayı 58.
- EREN, E., (1993), "Yönetim ve Organizasyon", *Beta Yayın, İstanbul*.
- EROĞLU, E., (2011), "Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26; 137-149.

- GEORGELLIS, Y. ve T. Lange, (2012), "Traditional Versus Secular Values and The Job-Life Satisfaction Relationship Across Europe", *British Journal of Management*, 23; 437-454.
- GREENE, William H. (2002), "Econometric Analysis", Prentice Hall, 5. Edition.
- GREENE, William H. (2003), "Econometric Analysis", Prentice Hall, 5. Edition.
- GREENE, W. H. and D.A. Hensher, (2009), "Modeling Ordered Choices", Mimeo, Stern School of Business, New York.
- GRUN, C., W. Hauser ve T. Rhein, (2010), "Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-Employment", *J Labor Res*, 31; 285-306.
- GUJARATI, D. N. (2004), "Basic Econometrics", The McGraw-Hill companies, 4. Edition.
- GÜRLER, Ö.K., T. Turgutlu, N. Kırıcı ve Ş. Üçdoğruk (2007), "Türkiye'de Eğitim Talebi Belirleyicileri", *Finans, Politik&Ekonomik Yorumlar*, Cilt:44, Sayı: 512.
- HERZBERG, F., (1966), "Work and The Nature of Man", World Pub. Co., New York.
- IVERSON, D.R. ve C. Maguire, (1999), "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community", Department of Management Working Paper, 14; 1-25.
- JUDGE, T.A. ve S. Watanabe, (1993), "Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship", *Journal of Applied Psychology*, 78(6); 939-948.
- KIRCI ÇEVİK, N., E. Kuruoğlu ve Ş. Üçdoğruk, (2010), "Education Levels and Household Location Preferences: A Case Study of Turkey", *Current Research Journal of Social Sciences* 2(3): 174-180.
- KANTAK, D.M., C.M. Futrell ve J.K. Sager, (1992), "Job Satisfaction and Life Satisfaction in a Sales Force", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XII (1); 1-7.
- KARAKUŞ, H., (2011), "Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2; 46-57.
- KAWAKATSU, H. and A.G. Largey, (2009), "EM algorithms for Ordered Probit Models with Endogenous Regressors", *Econometrics Journal*, Vol: 12, pp. 164-186.
- KESER, A., (2005), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2); 53-63.
- KOUSTELIOS, D.A., (2001), "Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Greek Teachers", *International Journal of Educational Management*, 15(7); 354-358.
- KOZMA, A. ve M.J. Stones, (1980), "The Measurement of Happiness: Development of the Memorial University Newfoundland Scale of Happiness (MUNSH)", *Journal of Gerontology*, 35; 906-912.
- KÖROĞLU, Ö., (2012), "İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2); 275-289.

- LIU, C., L. Zhang., W. Ye, J. Zhu, J. Cao, X. Lu ve F. Li, (2011), "Job Satisfaction and Intention to Leave: A questionnaire Survey of Hospital Nurses in Shanghai of China", *Journal of Clinical Nursing*, 21; 255-263.
- LORBER, M. ve B.S. Savic, (2012), "Job Satisfaction of Nurses and Identifying Factors of Job Satisfaction in Slovenian Hospitals", *Croat Med J.*, 53; 263-270.
- LUTHANS, F., (1995), "Organizational Behavior", McGraw-Hill, New York.
- MASLOW, A.H., (1943), "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, 50; 370-396.
- NAZ, S., S. Gul ve A.U. Haq, (2011), "Relationship of Work-Family Conflict With Job Satisfaction and Life Satisfaction in High Tech Industrial Employees", *International Journal of Academic Research*, 3(6); 476-480.
- NEAR, P.J., (1984), "Relationships Between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Test of a Causal Model", *Social Indicators Research*, 15; 351-367.
- ÖZER, M. ve Ö.Ö. Karabulut, (2003), "Yaşlılarda Yaşam Doyumu", *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2); 72-74.
- PICCOLO, F.R., T.A. Judge, K. Takahashi., N. Watanabe ve E.A. Locke, (2005), "Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness", *Journal of Organizational Behavior*, 26; 965-984.
- RATHI, N. ve R. Rastogi, (2008), "Job Satisfaction and Psychological Well-Being", *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, VII(4); 47-57.
- RICE, R.W., D.B. McFarlin, R.G. Hunt ve J.P. Near, (1985), "Job Importance As a Moderator of The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4); 297-316.
- SAJAIA, Z., (2008), "Maximum Likelihood Estimation of a Bivariate Ordered Probit Model: Implementation and Monte Carlo Simulations", *The Stata Journal*, 11; 1-18.
- SALDAMLI, A., (2008), "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatmini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXV(2); 693-719.
- SCHWARZ, N. ve G.L. Clore, (1983), "Mood, Misattribution and Judgements of Well Being: Informative and Directive Functions of Affective States", *Journal of Personality and Social Psychology*, 45; 513-523.
- SERİNKAN, C. ve A. Bardakçı, (2007). "Pamukkale Üniversitesi'nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12; 152-163.
- SEVİMLİ, F. ve Ö.F. İscan, (2005), "Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1); 55-64.
- SIRGY, M.J. ve A.C. Samli, (1995), "New Dimensions in Marketing/Quality-Of-Life Research", Greenwood Publishing Group, U.S.A.
- TAIT, M., T.T. Baldwin ve M.Y. Padgett, (1989), "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects As A

Function Of The Date of The Study", Journal of Applied Psychology, 74(3); 502-507.

UYGUÇ, N., Y. Arbak, E. Duygulu ve N.H. Çıraklar, (1998), "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 13(II); 193-204.

ÜNLÜ, S., E. Eroğlu, R. Gökdağ ve M.S. Ergüven, (2013), "İş ve Yaşamda Motivasyon", Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.

WILSON, W., (1967), "Carrelates of Avawed Happiness", Psychological Bullletin, 67; 294-306.

WU, X., G. Colson ve J.S. Shonkwiler, (2013), "Factors That Influence The Frequency and Quantity of Tobacco Use Among U.S. Youth", <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/149797/2/Factors%20that%20Influence%20the%20Frequency%20and%20Quantity%20of%20Tobacco%20Use%20Among%20U.S.%20Youth.pdf> (Erişim Tarihi:01.07.2013).

YİĞİT, R., B. Dilmaç ve M.E. Deniz, (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Turkish Journal of Police Studies, 13(3); 1-18.

ZHAO, R.X., H. Qu ve R. Ghiselli, (2011), "Examining The Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers", International Journal of Hospitality Management, 30; 46-54.

EKLER

Tablo. 2 Tanımlayıcı İstatistik

Değişken	Temel Sınıf bilgisi	Frekans	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet				0.25	0.43
Erkek	Temel sınıf	2,198	75.35		
Kadın		719	24.65		
Yaş grubu					
Yaşkare				1651.83	1041.14
Yaş				38.82	12.03
Y18_34	Temel sınıf	1,172	40.18	27.54 (0.40)	4.53 (0.49)
Y35_44		887	30.41	39.32 (0.30)	2.82 (0.46)
Y45_64		775	23.41	51.87 (0.27)	5.37 (0.44)
Y65_		83	2.85	70.88 (0.03)	5.34 (0.17)
Medeni durum				0.78	0.42
Evli	Temel sınıf	2,262	77.55		
Medeni durum diğer (boşanmış, hiç evlenmemiş, eşinden ayrı, eşi ölmüş olanlar)		655	22.45		
Yerleşim yeri				0.77	0.43
Kır		683	23.41		
Kent	Temel sınıf	2,234	76.59		
Eğitim durumu				3.55	0.92
Okuma yazma bilmeyenler		73	2.50	0.03	0.16

Okuryazar		65	2.23	0.02	0.15
İlköğretim	Temel sınıf	1,545	52.97	0.53	0.50
Lise		643	22.04	0.22	0.42
Üniversite ve üstü		591	20.26	0.20	0.40
Gelir durumu				3.24	1.33
Geliri 0-630 TL olanlar		247	8.47		
Gelir aralığı 631-990 TL olanlar		641	21.97		
Gelir aralığı 991-1650 TL olanlar		877	30.07		
Gelir aralığı 1651-2750 TL olanlar		686	23.52		
Gelir aralığı 2751-3850 TL olanlar		242	8.30		
Geliri 3851 TL ve üstü olanlar		224	7.68		
Çalışma alanı				0.15	0.36
Kamu sektörü		435	14.91		
Özel sektör	Temel sınıf	2,482	85.09		
Çalışılan İşteki Durum				1.59	0.96
Ücretli	Temel sınıf	2,054	70.41	0.70	0.46
İşveren		139	4.77	0.05	0.21
Kendi hesabına		589	20.19	0.20	0.40
Ücretsiz aile işçisi		135	4.63	0.05	0.21
Bir Bütün Olarak Yaşamdan Mutluluk				3.59	0.79
Çok mutluyum		220	7.54		
Mutluyum		1,571	53.86		
Orta		881	30.20		
Mutsuzum		200	6.86		
Çok mutsuzum		45	1.54		
Sağlıktan Memnuniyet				3.80	0.74
Çok memnun		286	9.80		
Memnun	Temel sınıf	2,001	68.60		
Orta		402	13.78		
Memnun değil		204	6.99		
Hiç memnun değil		24	0.82		
İşten Memnuniyet Düzeyi				3.63	0.86
Çok memnun		232	7.95		
Memnun		1,827	62.63		
Orta		447	15.32		
Memnun değil		361	12.38		
Hiç memnun değil		50	1.71		
Kazançtan Memnuniyet				2.92	1.04
Çok memnun		70	2.40		
Memnun	Temel Sınıf	1,002	34.35		
Orta		730	25.03		
Memnun değil		855	29.31		
Hiç memnun değil		260	8.91		

Tablo. 3 Yaşam Doyumu ve İş Doyumuna Ait İki Değişkenli Sıralı Probit Model Tahmin Sonuçları
Yaşam doyumu ve iş doyumu için *; 1 en düşük düzeyi, 5 en yüksek düzeyi göstermektedir.

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken: Yaşam Doyumu			Bağımlı değişken: İş Doyumu		
	b	z	P> z	b	z	P> z
Cinsiyet						
Kadın	0.085	1.620	0.105	0.058	1.060	0.288
Yaş						
Yaş aralığı 35_44 olanlar	-0.174	-3.240	0.001	0.000	0.020	0.987
Yaş aralığı 45_64 olanlar	-0.253	-4.360	0.000	0.156	2.590	0.010
Yaşı 65 ve üstü olanlar	-0.259	-1.860	0.063	0.481	3.250	0.001
Yerleşim alanı						
Kır	-0.204	-3.580	0.000	0.020	0.340	0.731
Medeni durumu						
Diğer	0.409	7.440	0.000	0.176	3.080	0.002
Eğitim durumu						
Okuma yazma bilmeyen	0.034	0.240	0.808	-0.215	-1.480	0.139
Okur yazar	-0.043	-0.300	0.762	-0.105	-0.710	0.475
Lise mezunu	-0.049	-0.960	0.337	0.108	2.000	0.045
Çalışma alanı						
Kamuda çalışanlar	0.080	1.230	0.217	0.249	3.640	0.000
Çalışılan İşteki Durum						
İşveren	0.028	0.280	0.780	0.297	2.680	0.007
Kendi Hesabına	-0.052	-0.880	0.379	-0.099	-1.600	0.110
Ücretsiz Aile İşçisi	0.214	1.910	0.057	-0.121	-1.050	0.296
Kazançtan Memnuniyet	0.357	16.250	0.000	0.549	22.740	0.000
Sağlıktan Memnuniyet	0.298	10.30	0.000	0.323	10.820	0.000
Hane Geliri	0.082	4.340	0.000	0.062	3.110	0.002
Walt Test $H_0: p=0$ $\chi^2(20)=593.43$ (0.00)				N=2917		

Not: b = katsayı; z = test edilen b=0 için z skoru; $p>|z|$ = z-testi için p-değeri.

NOTLAR

Bu çalışma 24-28 Mayıs 2013 tarihinde Bosna-Hersek'in başkenti Saraybosna'da düzenlenen 14. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur.