

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE'DE ÖZEL SEKTÖR'DE ÇALIŞAN BEYAZ YAKALI PROFESYONELLERİN, İŞ VE YÖNETİCİLERİNE DAİR ALGILARI İLE YAŞAM DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

Handan Gültekin Aktuğ

Doktora Öğrencisi

İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa, Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü

E-posta: aktug4@yahoo.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9063-3888>

Mehmet Engin Deniz

Prof. Dr.

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

E-posta: edeniz@yildiz.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7930-3121>

ÖZET

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların iş yeri koşulları ve yöneticilerine dair algılarının yaşam doyumlarını etkileyip etkilemediğini ve bunun iş performansı ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma; çalışanın iş yeri değiştirme eğilimi, düşük motivasyon ve düşük performans gibi işletmelerin karlılığını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen insan kaynağı ile ilgili problemlere dair bilgi sunmaktadır.

Kişinin yaşam doyumuna etki edeceği öngörülen değişkenlerden; çalışanın çalışma yılı, mesleki ilerleme inancı, yöneticisinin iyi bir yönetici olup olmadığına dair inancı, yöneticisinin adil bir yönetici olup olmadığına dair inancı, kurumda kendisini güvende hissedip hissetmediği değişkenlerinin, yaşam doyumuna istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde etki ettiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Doyumu, Beyaz Yaka, Özel Sektör, İş ve İş Yerine Güven Duyma, Yönetici Tutumu, Performans

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Atıf (APA): Gültekin Aktuğ, H. & Deniz, M. E., (2020), Türkiye'de Özel Sektör'de Çalışan Beyaz Yakalı Profesyonellerin, İş ve Yöneticilerine Dair Algıları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 12 (1): 1-17.

Alan Tanımı: *Psikoloji*

A RESEARCH IN TURKEY, ABOUT THE RELATIONSHIP OF PRIVATE SECTOR WHITE COLLAR PROFESSIONALS' LIFE SATISFACTION AND THEIR PERCEPTION OF WORK PLACE AND MANAGERS

ABSTRACT

This research is conducted to reveal the relationship between white collar professionals' life satisfaction and their perception of work place and managers and the influence of this perception on the work performance. This paper presents information about human resource problems low motivation, low performance and high turnovers which have direct and indirect impact on profitability of corporations.

The results show that, some of the variables which were predicted to have impact on life satisfaction of employees; total years the employee has been working, faith in promotion, perception about the manager's managerial skills and fairness, perception about the reliability of the corporation have statistically meaningful influence on the life satisfaction of the person.

Key Words: *Life Satisfaction, White Collar, Private Sector, Confidence in Work and Work Place, Managerial Attitude, Performance*

JEL Code: *M12*

1. GİRİŞ

Deloitte'un Eylül-Ekim 2015 tarihleri arasında, 29 ülkeden, 1982 sonrası doğumlu 7700 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırmaya göre, çalışanların %44'ü iki yıl içinde mevcut işyerlerinden ayrılmayı düşünürken, 5 yıl içinde ayrılacağını düşünenlerin oranının %66 olduğu görülmektedir (deloitte.com,2015). İş tatmini ile iş değiştirme niyeti arasında zıt yönlü bir ilişki bulunduğu birçok kaynakta karşımıza çıkmaktadır (Harrell, 1986:109-121, akt Kaplanoğlu, 2014:64). İş değiştirme genel olarak aşırı iş tatminsizliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Cluskey ve Vaux, 1997:7-19, akt Kaplanoğlu, 2014:64).

Biswas'a göre çalışanın işi ile ilgili subjektif algısının, iş tatminine dair kestirimde bulunmada önemli bir etkisi vardır. Aynı şekilde yöneticilerin güvenilir liderlik etme becerileri ve iş ve iş dışı iletişim tarzlarının, çalışanın işine yüklediği anlamlılıkta da bir etkisi vardır (S.Biswas, 2012:105-119). İş yaşamı kalitesi, yaptığımız iş tarafından etkilenen toplam yaşam kalitenizin önemli bir parçasıdır. Daha da önemlisi, insanlar kim için çalışacaklarına ya da o işyerinde kalmayı seçip seçmeyeceklerine, işverenleri tarafından sağlanan çalışma koşullarını

değerlendirerek karar verirler (Varghese, Jayan, 2013:91-104). Deloitte'un Türkiye'den 308 Y kuşağı temsilcisinin de yer aldığı 36 ülkeden toplam 10.445 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırmasına göre, Y kuşağının işletmelerin niyetleri ve ahlakına dair sahip olduğu genel görüş tüm dünyada negatif yönde değişmiş durumdadır (deloitte.com, 2018).

Pozitif psikolojide mutluluğun terimsel karşılığı olarak genellikle “öznel iyi oluş (subjective well being) kavramı kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş birbiri ile ilişkili üç unsuru kapsamaktadır: Olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, hoşça giden ve gitmeyen duygulardan oluşmakta iken, yaşam doyumu bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmeleri içermektedir. Olumlu duygulanımın ve algılanan yaşam doyumunun yüksek olması, öznel iyi oluşun da yüksek olduğuna işaret etmektedir (Diener ve Suh, 1997:189-216). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamına ilişkin sahip olduğu genel yargı ve değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır. Öznel bir nitelik taşıyan yaşam doyumu yargılarının oluşmasında, bireyin kendi durumunu, uygun bir standart olduğunu düşündüğü durumlarla karşılaştırması rol oynamaktadır (Diener ve ark., 1985:71-75 akt. Çivitçi, 2012:321-336).

Warr tarafından 1999 yılında tamamlanan bir araştırmaya göre, karşılığında para alınarak yapılan işler, birçok yetişkinin iyi oluşu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu araştırma gösteriyor ki; çalışanın iyi oluşu ile, yüksek performans, işe gelmeme davranışının azalması, işi bırakma olasılığında azalma, ve işe karşı daha istekli olma arasında bir ilişki vardır (Warr, 1999). 109 Alman hemşire ile yapılan tükenmişlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ölçen bir başka çalışma; işin, çalışandan talep ettikleri ve sağladığı kaynakların çalışan tarafından yetersiz bulunması durumunun tükenme ve yabancılaşmayı güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışma koşulları, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasında da net bir ilişki olduğunu gösteren çalışmada, bu sonuçlar daha önceki benzer çalışmaların sonuçları ile paraleldir, denmiştir (Demerouti ve diğerleri, 2000:454-464). Çalışan memnuniyetinin iş yeri karlılığı, iş değiştirme davranışı ve en nihayetinde de ekonomik sistemin sürdürülebilirliği ile ilişkisini arayan benzer bir başka çalışma da; çalışanın iş yerine dair algısı ve ilgili birimin elde ettiği iş sonuçları arasındaki ilişkinin meta-analizini yapmıştır. Burada da sonuçlar; çalışanın iş yeri hakkındaki olumlu algı ve duygularının; daha yüksek müşteri bağlılığı, daha yüksek karlılık, üretkenlik ve iş değiştirme eğiliminin daha az olması ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Harter, Schimidt, Hayes, 2002:268).

Bu çalışmada, iş koşullarına dair hangi değişkenlerin, kişinin yaşam doyumu üzerinde bir etkisi olduğu araştırılmıştır. Sorgulanan değişkenler işletmelerin konuya dair bilinçli ve sistemli önlemler almasını tavsiye edebilmek üzere

yapılandırılmıştır.

2. KAVRAMLAR

2.1 İş Koşulları ve Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, Diener'in, ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine dair yazdığı makalesinde de vurguladığı gibi kişilerin değişen yaşam koşullarına göre değişen (Diener, Tay, 2015:135-149), dolayısıyla subjektif bir algı olmanın ötesinde, içinde bulunulan koşulların belirleyiciliği de oldukça güçlü olan bir algıdır.

Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları sırasında; 1)Farklı milletlerin öznel algılarının nesnel koşullara bağlı olduğu, 2) Birbirinden farklı kendi içinde benzer koşullarda yaşayan grupların benzeşen cevaplarının olduğu 3) Özalgıyı ölçmeyen diğer ölçekler ile korelasyonunun bulunduğu, 4) Genetik ve psikolojik koşulların yaşam doyum algısına eşlik ettiği, 5) Belirgin yaşam olaylarından önce, bu olaylar sırasında ve sonrasında yaşam doyumunun değiştiği 6) Yaşam doyumu ölçeğinin kişinin; intihar gibi, gelecek yaşam seçimlerini öngörmeye kullanılabildiği olduğu bulunmuştur (Diener, Tay, 2012:135-149). Dolayısıyla spesifik grupların yaşam doyumlarına etki eden faktörleri kestirme amaçlı yapılan bir çalışmanın sonucunun tesadüfi olduğu ve sadece o sırada karşılaşılan ya da seçilen örneklem grubunun subjektif algısının bir ortalaması olduğu söylenemez.

2.2. İş Güvenliği ve İş Yerinde Adalet Algısı

Karavardar'ın 2015 yılında bir sigorta şirketinin genel müdürlük çalışanları ile yaptığı araştırma sonuçlarına göre kurumda adaletin olduğuna dair inanç taşıyan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşük çıkarken, bu çalışanların iş tatmini de daha yüksek bulunmuştur (Karavardar, 2015:139-150).

Spiegelare ve diğerleri tarafından yapılan çalışma bulgularına göre; kişinin kendisini çalıştığı yerde güvende hissetmemesinin, çalışanın iş yeri bağlılığı, ve bu değişken üzerinden yaratıcılığı üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri vardır (Spiegelare vd. 2014:3). O halde kişinin iş yerinde kendini güvende hissetmesi; sadece iş doyumunu değil, iş performansını da etkileyen bir faktördür.

Çalışanların örgütsel adalet algıları, örgütsel faaliyetlerden ortaya çıkan maliyet ve yararların, birey ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtıldığı ile ilgili karar ve davranışları değerlendirme üzerine odaklanmıştır (Demir, 2007 akt. Karavardar,2015:139-150). Atalay'a göre; maliyet ve yararlar adaletli bir şekilde dağıtılır, kurallar tarafsız şekilde uygulanır, eşitsizlik ve ayrımcılıktan zarar görenlerin zararı tazmin edilir ise, bu örgütte çalışanların adalet algısı yüksek olacaktır (Atalay, 2010 akt. Karavardar,2015:139-150). Colquitt bu konuda yaptığı çalışmada işletmelerde adaletin 4 boyutunu tanımlanmıştır. Buna göre;

ücret, terfi, ödül, ceza gibi girdi ve çıktıların eşit dağıtılması, dağıtım adaleti; yönetim kararlarında uygulanan prosedürlerin adil olması işlemsel adalet; etkileşimsel adalet kişiler arası ilişkilerin moral ve etik değerler üzerine kurulması; kişilerarası adalet ise yöneticilerin çalışanlara tavır ve tutumlarının adil olması olarak tanımlanmıştır (Colquitt vd.,2013:199-236).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline uygun olarak desenlenmiştir (Karasar, 2000).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu özel sektörde çalışan beyaz yakalı profesyoneller oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Bu amaçla Türkiye'nin farklı bölgeleri ve illerinden 11 işletmeden veri toplanmıştır. Katılımcıların 68'i (%45) kadın ve 83'ü (%55) erkektir. Yaşları 24 ile 52 arasında değişen katılımcıların yaş ortalamaları 35.14 ve yaşlarının standart sapması 6.81'dir. Katılımcılara ait ayrıntılı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler

	Kadın		Erkek		Toplam	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<i>Yaş</i>						
24 – 31	24	35.3	25	30.1	49	32.5
32 – 38	30	44.1	30	36.1	60	39.7
39 ve üzeri	14	20.6	28	33.7	42	27.8
<i>Medeni Durum</i>						
Evli	39	57.4	63	75.9	102	67.5
Dul/Boşanmış	29	42.6	20	24.1	49	32.5
<i>Mezuniyet Durumu</i>						
Lise	9	13.2	24	28.9	33	21.9
Yüksekokul	9	13.2	9	10.8	18	11.9
Üniversite	34	50.0	43	51.8	77	51.0
Yüksek lisans	16	23.5	7	8.4	23	15.2

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanlara ait sosyo-demografik özelliklerini ve kurumlarıyla ilgili görüşlerini elde etmek için “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanacağı kurumlardan uygulamanın yapılması için gerekli izinler alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra, uygulama yapılacak olan kurumlarda, araştırmacı uygulamaları bizzat uygulamıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları 2015 yılı Eylül ayı ile 2016 yılı Mayıs ayları arasında iki sayfalık bir föy şeklinde örnekleme yer alan çalışanlara

uygulanmıştır. Bir katılımcının veri setini doldurması yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında veri setinden elde edilen verilerin çözümlenmesi “SPSS 15 for Windows” paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.a. Demografik Değişkenler ve Yaşam Doymu Arasında İlişki

Çalışanların yaşam doyumu puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklı olup olmadığına "t" testi tekniği ile bakılmıştır. Bir fark olmadığı bulunmuştur. Yaş ortalamaları ve eğitim seviyeleri ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ise "Anova" tekniği kullanılarak bakılmıştır. Bu değişkenlerle yaşam doyumu arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere, çalışma yılı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışma yılı arttıkça yaşam doyumunun da yükseldiği görülmüştür.

Tablo 2. Çalışma yılı açısından yaşam doyumuna ilişkin betimsel istatistikleri

Değişken	Çalışma yılı	N	\bar{X}	ss
Yaşam doyumu	1 – 8	52	22.19	6.24
	9 – 16	56	23.05	5.37
	17 ve üzeri	43	25.51	5.14

Tablo 3. Çalışma yılı açısından yaşam doyumuna ilişkin varyans analizi tablosu

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yaşam doyumunu	Gruplar arası	273.810	2	136.905	4.326	.015
	Grup içi	4683.660	148	31.646		

Bu sonuçlara göre çalışma yılı 1 ile 8 yıl olan çalışanların yaşam doyumlarının, çalışma yılı 17 ve üzeri olan çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha düşük olduğu ifade edilebilir.

4.b. İş'e ve Yöneticiye Dair Algı ve Yaşam Doyumu Arasında İlişki

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumunu puan ortalamaları mesleki ilerleme inancı değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

Bunu incelemek için İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 4 Özel sektör çalışanlarının mesleki ilerleme inancı açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Mesleki ilerleme inancı	N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Yaşam doyumunu	Var	98	24.15	5.76	2.045	149	.043
	Yok	53	22.17	5.55			

Bu sonuçlara göre, meslekte ilerleme inancı olan çalışanların yaşam doyumlarının, meslekte ilerleme inancı olmayan çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumunu puan ortalamaları iyi/kötü yönetici algısı değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Özel sektör çalışanlarının yönetici algısı açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Yöneticisinin olduğunu düşünme	iyi	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam doyumunu	Evet		99	24.31	5.59	2.572	149	.011
	Hayır		52	21.83	5.75			

Bu sonuçlara göre yöneticisinin/yöneticilerinin iyi yönetici/ler olduğunu düşünen çalışanların yaşam doyumları, yöneticisinin/yöneticilerinin iyi yönetici/ler olmadığını düşünen çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksektir.

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumunu puan ortalamaları yöneticilerinin adil olması değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 5. Özel sektör çalışanlarının yöneticilerin adil olması açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Yöneticilerin olduğunu düşünme	adil	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam doyumunu	Evet		75	24.55	5.64	2.348	149	.02
	Hayır		76	22.38	5.69			

Bu sonuçlara göre yöneticisinin/yöneticilerinin adil olduğunu düşünen çalışanların yaşam doyumları, yöneticisinin/yöneticilerinin adil olmadığını düşünen çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksektir.

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumu puan ortalamaları kurumda güven duygusu değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 6. Özel sektör çalışanlarının kurumda güven duygusu açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Kurumda hissetme	güven	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam doyumu	Evet		97	24.81	5.11	4.087	149	.001
	Hayır		54	21.02	6.07			

Bu sonuçlara göre kurumlarında kendilerini güvende hisseden çalışanların yaşam doyumları, kurumlarında kendilerini güvende hissetmeyen çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksektir.

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumu puan ortalamaları işyerindeki sosyal ortam değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 7. Özel sektör çalışanlarının sosyal ortam açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Sosyal ortamı	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam doyumu	Seven	131	23.67	5.85	1.177	149	.241
	Sevmeyen	20	22.05	4.90			

Tablo 7'de görüldüğü gibi, çalışanların sosyal ortamı sevip sevmemelerinin yaşam doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır ($t_{0.05; 149} = 1.177, p > .05$).

- **Özel sektör çalışanlarının yaşam doyumu puan ortalamaları işyerindeki ilişkilerin iyi olma değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?**

İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “*t*” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 8. Özel sektör çalışanlarının ilişkilerin iyi olma açısından yaşam doyumlarına ilişkin t testi tablosu

Değişken	İlişkilerin iyi olma	N	\bar{X}	ss	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam doyumu	Evet	16	23.88	6.63	.307	149	.760
	Hayır	135	23.41	5.66			

Tablo 8’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde ilişkilerinin iyi olup olmamasının yaşam doyumu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı saptanmıştır ($t_{0.05; 149} = 0.307, p > .05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada; yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi değişkenlerinin, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratacak şekilde yaşam doyumunu yordamadıkları görülmüştür.

Ancak çalışma yılı değişkeninin yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç Yiğit, Dilmaç ve Deniz tarafından yapılan (2011:1-18), Konya Emniyet Müdürlüğü örnekleme sonuçları ile örtüşmektedir. Bu çalışmada araştırmacılar, akla çok yakın gelen bir yaklaşımla, çalışma yılı daha az olan grubun yaşam doyumunun daha düşük olmasını beklenti ile açıklamışlardır (Yiğit, Dilmaç, Deniz, 2011:1-18).

Mesleki ilerleme inancı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakarak, kurumlara; çalışanların adaletinden emin olabilecekleri, objektif değerlendirme kriterleri ile şekillendirilmiş, şeffaf organizasyon şemaları oluşturmaları, bu şemalarda her çalışan için ilerleme ihtimali barındıran, yani öznel hedefler oluşturmalarını sağlayan yollar göstermeleri önerilebilir.

Yaşam doyumu puan ortalamalarının yönetici algısı değişkeni ile ilişkisine bakıldığında; işletmelere, işlerin zamanında ve gereği gibi yaptırılması ve yönetilmesi mezziyetlerinin yanında, kendisine bağlı çalışanların takdirini kazanabilen yöneticilerin tercih edilmesinin ya da yöneticilerin bu konudaki farkındalık ve becerilerinin yükseltilmesinin anlamlılığı anlatılarak, bu konuda önlemler almaları önerilebilir.

Yaşam doyumu puan ortalamalarının yöneticilerin adil olması değişkeni ile de ilişkili olduğu bulunmuştur. Adaletin subjektif bir algı olduğu bir gerçektir. İşletmeler açısından yönetimdeki şeffaflık, değerlendirme kriterlerinin kişiler tarafından görünürlüğü, anlaşılabilirliği ve mümkün olduğu ölçüde kabul edilebilir oluşu bir kaygı konusu olmalıdır. Bu çerçevede gerekli önlem ve düzenlemeleri sisteme dahil etmeleri önerilebilir.

Yaşam doyumu puan ortalamalarının kurumda güven duygusu ile ilişkisi de çok nettir. Bu sonuçlara göre, kurumlarında kendilerini güvende hisseden çalışanların yaşam doyumları, kurumlarında kendilerini güvende hissetmeyen çalışanların yaşam doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksektir. Burada başlangıç noktası her kurum ve işletme için çalışanları ile yapacağı bir çalışmayla güvenin kaynaklarını belirlemek ve sonrasında da bu kaynakların geliştirilmesi için gerekli önlemleri almak olmalıdır.

Yaşam doyumu puan ortalamalarının diğerleri ile ilişkilerin iyi değerlendirilip değerlendirilmemesi ya da işyerindeki sosyal ortamın nasıl değerlendirildiği ile ilgili bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Çalışanlar kurum içindeki ilişkileri genel olarak pozitif değerlendirmese de, küçük gruplarda sağlıklı ve doyumlu ilişkiler kurmuş olabilir.

Bu araştırmada ortaya konulmak istenen; beyaz yakalı profesyonellerin iş yerleri, işleri, yöneticileri ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin; bu kişilerin yaşam doyumu üzerinde bir etkisi olduğu ve geçmiş araştırmaların sonuçlarından hareketle bu sonuçların kişilerin iş performansı dolayısıyla iş yeri performans ve karlılığı üzerinde bir etkisi olduğudur.

Birden fazla araştırma ve örneklem grubu ile yapılan çalışmalarda elde edilen veriler göstermektedir ki, çalışanların iyi oluş düzeylerinin düşüklüğü hem bireyler hem de işletmeler için birçok yan etkiyi beraberinde getirmektedir (Goetzel vd, 2002:320-330). Özellikle çalışanın bağlılığı, işletme performansı ve kişinin iyi oluşu aralarındaki ilişkiyi arayan genişletilmiş çalışmalar mevcuttur (Truss vd, 2013:2657-2669). Kişinin iyi oluş seviyesindeki düşüklük, bağlılıkta düşüklüğü ve bu da işletme performansının düşüklüğü ile ilişkili bulunmuştur (Christian vd., 2011:89-136, Schaufeli, 2013). Gilmeanu, yaptığı teorik

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

çalışmasında; kişilerin iş doyumu, bireysel performansı ve motivasyonları arasında mutlak bir ilişki olduğunu savunmuştur (Gilmeanu, 2015:69-80). İşletmelerin etkin ve verimli bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmeleri ancak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaları ile mümkündür. Sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında iç müşteri olan çalışanlar önemli bir role sahiptir. Çalışanların istenen düzeyde performans sergilemeleri ancak iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri istenen düzeyde ise mümkün olabilir (Karavardar, 2015:139-150).

Buradaki öneriler araştırmacının sınırlı bilgi ve tecrübesi ile yapılmıştır. İstatistik bilgiler ise bilimsel kriterleri karşılayan niteliktedir. Daha engin tecrübe ve bilgi ile ele alınarak hem işletme hem de çalışanlar için uygulanabilir ve sonuç getirecek önlem ve önerilere hizmet etmesi umulmaktadır.

KAYNAKÇA

Baker, L. M., Wilson, F. L., & Winebarger, A. (2004). An Exploratory Study Of The Health Problems, Stigmatization, Life Satisfaction, and Literacy Skills Of Urban, Street-Level Sex Workers. *Women And Health*, 39, 83–96.

Bollante, D., Link, A.N. (2007)., Are Public Sector Workers More Risk Averse Than Private Sector Workers? *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 34 no. 3, 408-412.

Biswas, S. (2012). Impact of Psychological Climate & Transformational Leadership on Employee Performance. Vol. 48 Issue 1, p105-119.

Boreham, P., Povey J., Tomaszewski, W. (2016). Work and Social Well-Being: The Impact of Employment Conditions on Quality of Life. *The International Online Journal of Human Resource Management*. June. 593-611.

Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. USA: Sage Publications, Inc.,pp 123-129.

Bryant, R. A., Marosszeky, J. E., Crooks, J., Baguley, I. J., Gurka, J. A. (2001). Posttraumatic Stress Disorder and Psychosocial Functioning After Severe Traumatic Brain Injury. *The Journal of Nervous and Mental Disorders*, 189, 109–113.

Buelens, M., Van den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.

Cluskey, G. R., Vaux, A. (1997), Is Seasonal Stress a Career Choice of Professional Accountants. *Journal of Employment Counseling*, Vol.34, No.1, 7-

19.

Chandra T. P. (2016), The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance, *International Education Studies*, v9 n1, 131-140.

Christian, M., Garza, S., Slaughter, E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations With Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., Wesson, M. J. (2013). Justice At The Millennium, A Decade Later: A Meta-Analytic Test Of Social Exchange And Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199- 236

Çivitçi, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu Ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2, 321-336.

Davis, K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı. (Çev. K. Tosun ve ark.). İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028, 4-34

Deloitte Y Kuşağı Araştırması (2015) (2018), <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-tr.html>, (indirme tarihi, 01/10/2019)

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2000). A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.

Diener, E., Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189–216.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (19), 71-75.

Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective wellbeing and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*, Volume 50, No 2, 135-149.

Dünya Gazetesi Yayın Kurulu ve Dökümantasyon Servisi, *Ekonomi Sözlüğü*, (anonim), (1995).

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Gablera, C.B., Hillb R. P. (2014), Abusive Supervision, Distributive Justice, and Work-Life Balance: Perspectives From Salespeople and Managers, Villonova School of Business Publishings, Villonova University 16-68.

Gilmenau M.R. (2015), Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance, Valahian Journal of Economic Studies Vol. 6 Issue 3, 69-80.

Goetzel, R., Ozminkowski, R., Sederer, L., Mark, T. (2002). The Business Case For Quality Mental Health Services: Why Employers Should Care About The Mental Health And Wellbeing Of Their Employees. Journal Of Occupational And Environmental Medicine, 44, 320–330.

Hampton, D. R. (1972). Behavioral Concepts in Management (2nd ed.). Dickensen Publishing Company, 358.

Harenstam, A., Bejerot, E., Leljon, O., Scheele, P., Waldenström, K., The Moa Research Group. (2004). Multilevel analyses of organizational change and working conditions in public and private sector. European Journal of Work and Organizational Psychology. 305- 343.

Harrell, A., Chewning, E., Taylor, M. (1986), Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Internal Auditors, Auditing: A Journal of Practice and Theory, Vol.5, No.2, 109-121.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 87(2), 268.

Joy, R. H. (1990). Path analytic investigation of stress-symptom relationships: Physical and psychological symptom models. Published Doctoral Dissertation, University of Illinois.

Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri Ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. Journal of Accounting & Finance, 64.

Karnani, A. (2007). The Mirage of Marketing to the Bottom of the Pyramid: How the Private Sector Can Help Alleviate Poverty. California Management Review, Vol. 49 No. 4, 90-111.

Karasar, N., Bilimsel Araştırma Yöntemi (2000). Nobel Yayın Dağıtım.

Karavardar, G. (2015). Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Cilt 11, Sayı 26,139-150.

Kassalow, E. M. (1962). New Union Frontier-White-Collar Workers. Harvard Business Review, 40(1), 41-52.

Kesici, Ş. (2008).Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. Selcuk University Social Sciences Institute Journal . 2008, Vol. 20, 494-495.

Kotz, D.M. (2013), The Financial and Economic Crisis of 2008: A Systemic Crisis of Neoliberal Capitalism,” Review of Radical Political Economics 41:3 (2009), Volume 35, 315

Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniveristesisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Lundin, A., Stoetzer, U., Modig, K. Carlsson, A.C., Wändell, P. Theobald,H. (2014). Personality Measured as Murray’s Psychological Needs and All-Cause Mortality: 41 years of Follow-Up of A Population-Based Sample. Personality and Individual Differences. Volume 68, 32–36

Mc Cormick, E.J. ve İlgen, D. (1980). Industrial psychology. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Paterson, J. (2013). Low pay tops reasons for unhappiness at work. Employee Benefits, Volume 6, 1-6

Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. Psychological Assessment, 5, 164-172.

Ryan, A. (1995). Psychological Needs and The Facilitation of Integrative Process. Journal of Personality, 63 (3), 397–427

Smither, R.D. (1998). The Psychology Of Work And Human Performance (3rd ed.). Longman, Inc.

Solomon, B. (1956). Dimensions Of Union Growth 1900-1950. Industrial And Labor Relations Review, 544-561.

Spiegelaere S. De., Gyes G. Van., Witte H. De., Niesen W., Hootegem G. Van., (2014)., On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. Creativity and Innovation Management, Volume 23, 3.

Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., Delbridge, R. (2013). Employee

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Engagement, Organisational Performance and Individual Well-Being: Exploring the Evidence, Developing the Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2657–2669.

Varghese, S., & Jayan, C. (2013). Quality of Work Life: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place–Part II. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1(2), 91-104.

Warr, P. (1999). *Well-Being and The Workplace*.

Wigger, A., Buch-Hansen, H. (2013). Competition, The Global Crisis, And Alternatives To Neoliberal Capitalism: A Critical Engagement With Anarchism. *New Political Science*, 35(4), 604-626.

Yiğit, R., Dilmaç, B., Deniz, M.E., (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması, *Polis Bilimleri Dergisi Cilt:13. 3. 1-18*.