

**Yaşam Memnuniyeti Araştırması Kapsamında Çalışma Hayatının  
Analizi: 2003-2014 Dönemi**

**Arş. Gör. Furkan BEŞEL**

Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Maliye Bölümü  
fbesel@sakarya.edu.tr

**Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU**

Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Maliye Bölümü  
fyoglu@sakarya.edu.tr

**Doç. Dr. Temel GÜRDAL**

Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi  
Maliye Bölümü  
tgurdal@sakarya.edu.tr

**Özet**

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2003'ten itibaren yayınlanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda yer alan çalışma hayatına ilişkin veriler değerlendirilecektir. Anket yoluyla birincil kaynaktan elde edilen veriler ile çalışma hayatı ile ilgili memnuniyet düzeyi ve sorunların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşam Memnuniyeti Araştırması, Çalışma Hayatı, Mutluluk Ekonomisi

**Analysis of The Working Life Under The Life Satisfaction Research:  
2003-2014**

**Abstract**

In this study, working life data based on Life Satisfaction Research that published since 2003 by Turkish Statistical Institute will be evaluated. Determining satisfaction and problems about working life is main aim with data that obtained from primary sources by survey methods.

**Key Words:** Life Satisfaction Research, Working Life, Happiness Economics

**JEL Classification Codes:** D6, F16, A10, A12, A13

**GİRİŞ**

Bireylerin hedefleri ve amaçları; içinde buldukları aileden, toplumdan ve kurumdan çeşitli beklentiler oluşturmalarına neden olmaktadır. Beklentiler bireye gereksinimlerini nasıl karşılaması ve amaçlarını nasıl gerçekleştirmesi gerektiğinin planlanmasında yol gösterir ve beklentiler ile gerçek duruma ilişkin algı arasında da sıkı bir ilişki bulunmaktadır (Şahin vd., 2011:434). Beklentiler ile gerçekleşen durum arasında fark olması memnuniyetsizliklere neden olmaktadır.

İlk defa 1961’de Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam memnuniyeti kavramı (Yiğit vd., 2011:3), bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumlarını değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumunu şeklinde ifade edilebilir (Avşaroğlu vd., 2005:118).

Yaşam memnuniyeti, insanların biyolojik durumları, yaşam biçimleri, ilişkileri ve içinde buldukları çevrenin nitel ve nicel değerlerinin bir fonksiyonu şeklinde tanımlanabilir (İYKA, 2010:17). Güler ve Emeç (2006) yaşam memnuniyetini, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi şeklinde tanımlamıştır. Yaşam kalitesinin sağlık, eğitim hizmetlerinden yararlanma, yeterli beslene ve korunma, sağlıklı bir çevre, hak, fırsat ve cinsiyet eşitliği, saygınlık ve güvenlik gibi birçok bileşeninden söz edilebilir. Bu bileşenlerdeki eksiklik ise yaşam kalitesini oluşturmaya etkileyebilmektedir. (İYKA, 2010:17).

Bireylerin yaşam memnuniyetlerini çalışma ortamı, kişilerarası ilişkileri, iş memnuniyeti gibi birçok değişken etkilemektedir. Dolayısıyla hem yaşam memnuniyeti hem de iş memnuniyetinin bireylerin çalışma yaşamında etkisi olduğu söylenebilir (Yiğit vd., 2011:2).

İş yaşamı kalitesi 1970’li yılların başından beri önemli kavramlardan biri olmuştur. İş yaşamı kalitesi kavramı öncelikle işletmelerde ortaya çıkmış daha sonraları ise sağlık alanına geçmiş, son zamanlarda ise eğitim alanında sıklıkla değinilen bir kavram haline gelmiştir (Taşdan ve Erdem, 2010:93).

İngilizce “Quality of Work Life” şeklinde ifade edilen kavram Türkçede bazen “İş Yaşamı Niteliği”, “Çalışma Yaşamı Kalitesi” bazen “Çalışma Hayatı Kalitesi” bazen de “İş Yaşamı Kalitesi” şeklinde kullanılmıştır (Taşdan ve Erdem, 2010:93).

Türkiye İstatistik Kurumu, Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının amacını “Bireyin genel mutluluk algısını, toplumsal değerlerini, temel yaşam alanlarındaki genel memnuniyetini ve bu alanlardaki kamu hizmetlerinden memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyet düzeyinin zaman içindeki değişimini takip etmek” şeklinde ifade etmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan hanelerde yaşayan 18 ve daha yukarı yaşta Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile yabancı uyruklu kişileri kapsayan araştırmada, kurumsal nüfus (üniversite öğrenci yurdu, huzurevi, bakımevi, ceza ve tutukevi, ıslahevi, yetiştirme yurdu, askeri birlik ve kışla vb.) kapsam dışında tutulmaktadır.

İlk kez 2003’te Hanehalkı Bütçe Anketi’ne bir modül olarak eklenerek uygulanan araştırma 2004 sonrası yıllarda bağımsız olarak uygulanmaktadır. Araştırma ilk defa 2013 yılında, il düzeyinde tahmin verebilecek şekilde tasarlanmıştır. Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında mutluluk düzeyini ölçmek amacıyla bireylere birçok farklı soru yöneltilmektedir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin yaşam memnuniyeti düzeyinin ortaya konulmasıdır. Literatür taraması yönteminin kullanıldığı çalışmada, çalışma hayatındaki yaşam memnuniyeti “Genel Mutluluk Düzeyi”, “Mutluluğun Kaynağı”, “İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet”, “İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet”, “Kamu ve Özel

Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları” başlıkları altında ele alınmıştır. Çalışma 2003 – 2014 dönemini kapsamaktadır.

### **1. Metodoloji**

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından uygulanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında iş hayatına ilişkin bireylerin verdiği cevaplar analiz edilecektir. Çalışma hayatının kolaylaştırılması bağlamında anket sonuçları ele alınacaktır.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması’nda “Genel Mutluluk Düzeyi”, “Mutluluğun Kaynağı”, “İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet”, “İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet”, “Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları” başlıkları altında 2003 – 2014 dönemi için elde edilmiş sonuçlar değerlendirilecektir.

Literatürde iş ve çalışma hayatının iyileştirilmesi ile ilgili birçok değerli çalışma bulunmakta ancak doğrudan bireylerin eğilimini yansıtan Yaşam Memnuniyeti Araştırması’ndan faydalanılan bir başka çalışmaya rastlanılmamıştır.

### **2. Bulgular ve Tartışma**

Çalışmanın bu kısmında elde edilen veriler sunulacak ve değerlendirilecektir.

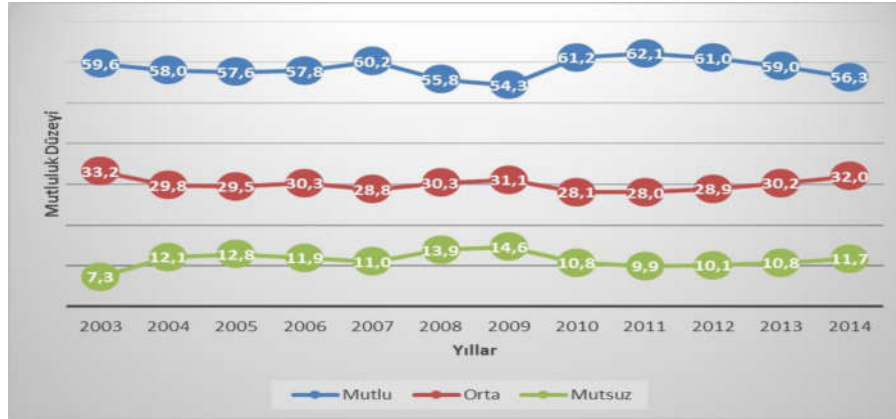
#### **2.1. Genel Mutluluk Düzeyi (2003-2014)**

TÜİK “Genel Mutluluk Düzeyi” ölçümünü 5’li Likert ölçeğini kullanarak soruyu çok mutlu, mutlu, orta, mutsuz, çok mutsuz şeklinde bireylere yönelmiştir. Bu çalışmada çok mutlu ve mutlu cevabı verenler “*mutlu*”, çok mutsuz ve mutsuz cevabı verenler “*mutsuz*” şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.

**Tablo 1: Genel Mutluluk Düzeyi**

Yıllar	Mutlu	Orta	Mutsuz
2003	59,6	33,2	7,3
2004	58,0	29,8	12,1
2005	57,6	29,5	12,8
2006	57,8	30,3	11,9
2007	60,2	28,8	11,0
2008	55,8	30,3	13,9
2009	54,3	31,1	14,6
2010	61,2	28,1	10,8
2011	62,1	28,0	9,9
2012	61,0	28,9	10,1
2013	59,0	30,2	10,8
2014	56,3	32,0	11,7

**Kaynak:** TÜİK’ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



**Grafik 1: Genel Mutluluk Düzeyi**

Tablo 1 ve Grafik 1’den de görüldüğü üzere bireylerin mutluluk düzeyi 2003-2007 arasında dalgalanmakta iken 2007-2010 arasında sert bir şekilde inişe geçmiş ve 2009’da dip yapmıştır. 2008 ekonomik krizinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Türk halkının en mutlu yılı 2011 iken 2014’e doğru mutluluğun azaldığı görülmektedir.

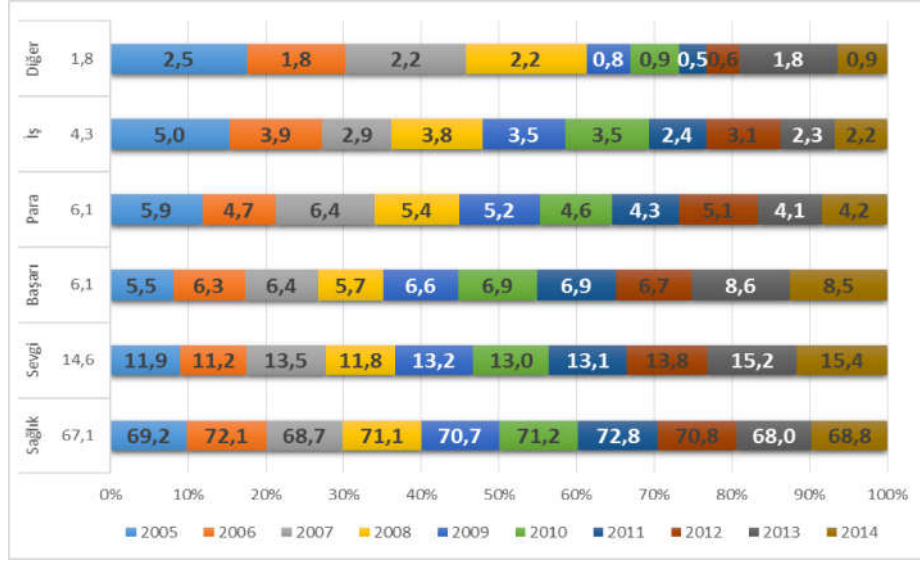
## 2.2. Mutluluk Kaynağı (2004-2014)

TÜİK mutluluğun kaynağı sorusunu mutluluğun kaynağı olan kişiler ve mutluluğun kaynağı olan değerler olmak üzere iki farklı şekilde ele almaktadır. Bu çalışmada mutluluğun kaynağını iş olarak görme olgusunu da kapsadığı için mutluluğun kaynağı olan değerler sorusu yorumlanacaktır.

**Tablo 2: Mutluluğun Kaynağı Olan Değerler**

Yıllar	Sağlık	Sevgi	Başarı	Para	İş	Diğer
2004	67,1	14,6	6,1	6,1	4,3	1,8
2005	69,2	11,9	5,5	5,9	5,0	2,5
2006	72,1	11,2	6,3	4,7	3,9	1,8
2007	68,7	13,5	6,4	6,4	2,9	2,2
2008	71,1	11,8	5,7	5,4	3,8	2,2
2009	70,7	13,2	6,6	5,2	3,5	0,8
2010	71,2	13,0	6,9	4,6	3,5	0,9
2011	72,8	13,1	6,9	4,3	2,4	0,5
2012	70,8	13,8	6,7	5,1	3,1	0,6
2013	68,0	15,2	8,6	4,1	2,3	1,8
2014	68,8	15,4	8,5	4,2	2,2	0,9

**Kaynak:** TÜİK’ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



**Grafik 2: Mutluluğun Kaynağı Olan Değerler**

Tablo2 ve Grafik 2’den de görüldüğü gibi genel olarak değerlendirildiğinde bireylerin yaklaşık %68-72’si mutluluğun kaynağının sağlık, %13-15’i sevgi, %6-8’i başarı, %4-6’sı para, %2-4’ü iş, %0-2’si ise diğer faktörler olduğunu ifade etmişlerdir.

Söz konusu unsurların değişim süreci incelendiğinde;

- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Sağlık’ı görenlerin oranı %67,1 iken, 2011 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %72,8’e çıkmış ve 2014 yılında ise %68,8 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Sevgi’yi görenlerin oranı %11,9 iken, 2014 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %15,4’e çıkmıştır.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Başarı’yı görenlerin oranı %5,5 iken, 2013 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %8,6’ya çıkmış ve 2014 yılında ise %8,5 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak Para’yı görenlerin oranı %5,9 iken, 2007 yılında bu oran dönemin en yüksek değeri olan %6,4’e çıkmış ve 2014 yılında ise %4,2 olarak gerçekleşmiştir.
- 2004 yılında mutluluğun kaynağı olarak İş’i görenlerin oranı %5 iken (ki bu değer dönemin en yüksek değeridir), 2014 yılında ise %2,2 olarak gerçekleşmiştir. İş konusundaki bu düşüş dikkate değerdir.
- Mutluluğun kaynağı olarak görülen Diğer hususlarda da 2004 yılından 2014 yılına gelindiğinde bir düşüş söz konusudur.

Genel bir değerlendirme yapıldığında ise;

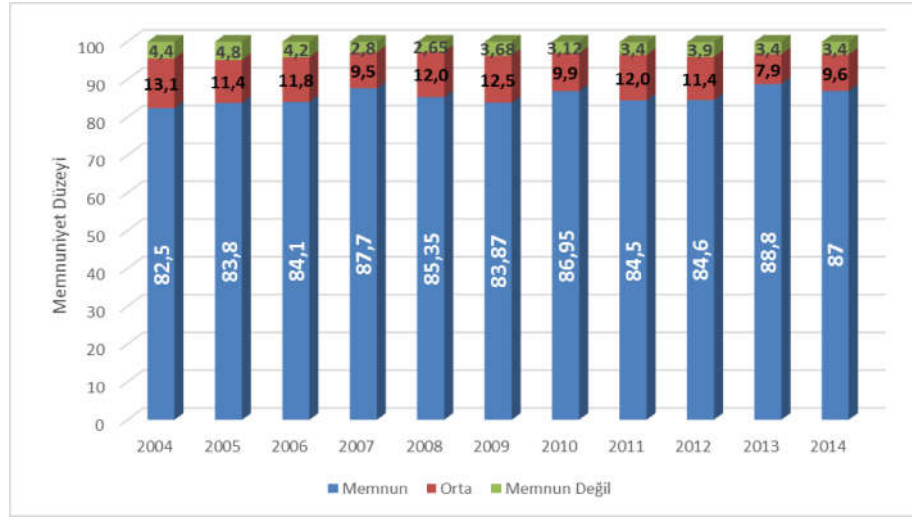
- Bireylerin mutluluğunda sağlık en önemli değer olup yıldan yıla ciddi farklılıklar göstermemektedir.
- Mutluluğun kaynağı olarak sevgi ve başarı değerleri özellikle son iki yılda artış göstermiştir.

- Para mutluluk getirir mi sorusu belki de yüzyıllar geçse bile sorulmaya devam edilecektir ancak elde edilen bulgular mutluluğun kaynağını para olarak görenlerin sayısının azaldığını göstermektedir.
- Mutluluğun kaynağını iş olarak görenlerin oranı özellikle 2010'da itibaren hızla inişe geçmiştir.

Mutluluğun kaynağı olarak görülen değerler sıralamasında iş paradan sonra beşinci sırada gelmektedir. Bu durum belki değer algısı bağlamında normal karşılanabilir ancak son yıllarda mutluluk kaynağı olarak işin görülmesindeki azalma, para ve işteki azalmanın son yıllarda sevgi ve başarı değerlerine artış olarak yansımaları, somut değerlerden soyut değerlere önem atfetme ve başarının öneminin iş önemindeki azalmaya rağmen artmış olması gibi hususlar belki de ayrı bir çalışma konusu olabilecek derinliktedir.

### 2.3. İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet (2004-2014)

TÜİK işyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler “*memnun*”, memnun değil ve hiç memnun değil cevabı verenler “*memnun değil*” şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.



**Grafik 3: İşyeri İlişkilerinden Memnuniyet**

Tablo 3 ve Grafik 3'te de görüldüğü gibi 2004'te bireylerin %82.5'i işyeri ilişkilerinden memnun iken 2014'te %87'si memnundur. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyi yıllar itibarıyla değişkenlik göstermiş olsa da ortalama olarak bireylerin %85'inin memnun olduğu görülmektedir.

Ayrıca 2004-2014 dönemi için memnuniyetsizlik düzeyinin azaldığı da söylenebilir. İşyeri ilişkilerinden memnuniyet düzeyinin artırılması çalışma hayatının kolaylaştırılması, işyeri fiziki koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi ile sağlanabilecektir.

### 2.4. İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet (2003-2014)

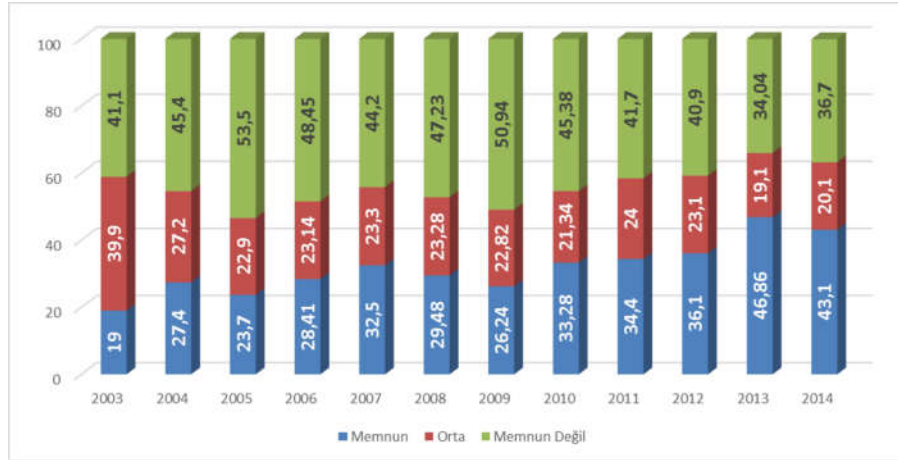
Çalışma hayatından memnuniyet göstergelerinden belki de en önemlisi işten elde edilen kazanç göstergesidir. TÜİK işten elde edilen kazançtan

memnuniyet düzeyini çok memnun, memnun, orta, memnun değil, hiç memnun değil, parasal kazancı yok<sup>1</sup> şeklinde bireylere sorarak ölçmüştür. Bu çalışmada çok memnun ve memnun cevabı verenler “*memnun*”, memnun değil, hiç memnun değil ve parasal kazancı yok cevabı verenler “*memnun değil*” şeklinde kabul edilerek analiz edilmiştir.

**Tablo 3: İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet**

Yıllar	Memnun	Orta	Memnun Değil
2003	19	39,9	41,1
2004	27,4	27,2	45,4
2005	23,7	22,9	53,5
2006	28,41	23,14	48,45
2007	32,5	23,3	44,2
2008	29,48	23,28	47,23
2009	26,24	22,82	50,94
2010	33,28	21,34	45,38
2011	34,4	24	41,7
2012	36,1	23,1	40,9
2013	46,86	19,1	34,04
2014	43,1	20,1	36,7

**Kaynak:** TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



**Grafik 4: İşten Elde Edilen Kazançtan Memnuniyet**

Tablo 4 ve Grafik 4'te de görüldüğü gibi işten elde edilen kazançtan bireylerin 2003'te sadece %19'u memnun iken, 2014'te %43.1'i memnun olduğunu belirtmiştir. Memnuniyet düzeyinin özellikle 2009'dan sonra hızla arttığı, %46.86 ile 2013'te zirveye çıktığı görülmektedir.

Kazancıdan memnun olmayanların ise 2003'te %41.1, 2014'te %36.7 olduğu sonucu elde edilmiştir. Memnuniyetsizlik 2005'te %53.5 ile en yüksek değeri almıştır. 2013 %34.04 düzeyi ile memnuniyetsizliğin en düşük olduğu yıldır. Genel olarak kazançtan memnuniyetsizliğin son yıllarda azaldığı söylenebilir.

<sup>1</sup> Parasal kazancı yok ifadesi 2005'ten itibaren dâhil edilmiştir.

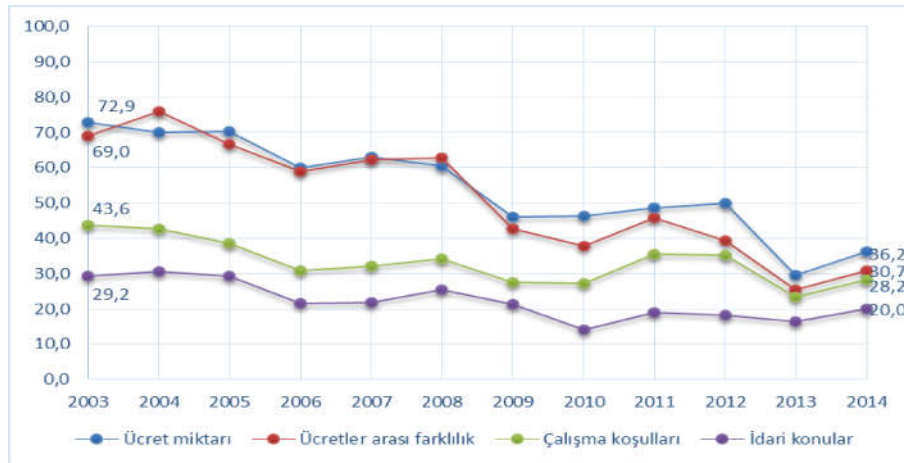
## 2.5. Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (2003-2014)

TÜİK, hem kamu hem özel sektörde çalışanların işe ilişkin sorunlarını belirlemek amacıyla Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda bireylere sorular yönelmiştir. Bireylere “ücret miktarı”, “ücretler arası farklılık”, “çalışma koşulları”, “idari konular”, “ücretlerin zamanında ödenmesi<sup>2</sup>”, “eksik ücret ödenmesi<sup>3</sup>” sorunları olup olmadığı sorulmuştur.

**Tablo 5: Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları**

Yıllar	Ücret Miktarı	Ücretler Arası Farklılık	Çalışma Koşulları	İdari Konular	Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi	Eksik Ücret Ödenmesi
2003	72,9	69,0	43,6	29,2	-	-
2004	69,9	76,0	42,8	30,5	-	-
2005	70,2	66,7	38,6	29,2	-	-
2006	59,9	59,0	30,8	21,7	-	-
2007	63,0	62,2	32,1	21,9	-	-
2008	60,5	62,8	34,1	25,3	-	-
2009	45,9	42,8	27,4	21,3	-	-
2010	46,3	37,9	27,2	14,2	-	-
2011	48,7	45,8	35,5	18,9	-	-
2012	49,9	39,4	35,1	18,2	-	-
2013	29,5	25,4	23,3	16,3	4,5	3,2
2014	36,2	30,7	28,2	20,0	3,3	3,2

**Kaynak:** TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.



**Grafik 5: Kamuda Çalışanların İşe İlişkin Sorunları**

Tablo 5 ve Grafik 5'te de görüldüğü gibi kamuda çalışanların %72,9'u 2003'te ücret miktarının bir sorun olduğu yönünde yanıt vermiş iken 2014'te bu oran %36,2'ye düşmüştür. Ele alınan dönem içinde, akademisyenlerin, hakim ve savcılarının, polislerin, öğretmenlerin maaşlarının artırılması ve eşit

<sup>2</sup> Ücretlerin zamanında ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dahil edilmiştir.

<sup>3</sup> Eksik ücret ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dahil edilmiştir.



işe eşit ücret uygulamasının ücretler konusunda bu olumlu bakış açısını geliştirmiş olabilir. Ücret kamu çalışanları için özellikle 2008 yılından sonra hızla sorun olmaktan çıkmaya başlamıştır. Ücretler arası farklılık 2008'e kadar kamuda çalışanların %65-70'i tarafından sorun olarak algılanırken sonrasında bu oran %25-30 aralığına kadar gerilemiştir. Her iki sorun birlikte değerlendirildiğinde 2008 itibarıyla kamu çalışanlarının ücret ile ilgili sorunlarının azalmaya başladığı görülmektedir.

Çalışma koşullarını sorun görenlerin oranı 2003'te %43.6 iken 2014'te %28.2'ye gerilemiştir. Kamuda çalışanların çalışma koşulları hakkındaki görüşleri inişli çıkışlı bir seyir izlemektedir. Çalışma koşullarının en az sorun olarak görüldüğü yıl %23.3 ile 2013'tür.

2003'te kamuda çalışanların %29.2'si idari konuları sorun olarak görürken bu oran 2014'te %20'dir. Özellikle 2009'dan sonra idari konuların sorun olarak görülme oranı ciddi şekilde düşmüş %14-19 arasında bir seyir izlemiştir.

Kamu çalışanlarına 2013 yılından itibaren ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ücret ödenmesi konularının sorun teşkil edip etmediği sorulmaktadır. Her iki husus için de kamuda çalışanların sadece %3-4'ü sorun olduğu yönünde yanıt vermiştir.

Kamuda çalışanların en ciddi sorunları, son yıllarda azalma göstermiş olsa da hala, parasal sorunlardır. Ücret miktarı ve ücretler arası farklılık sorunların başında gelmektedir. Bunun yanı sıra sırasıyla çalışma koşulları ve idari konular önem arz etmektedir. Araştırmaya son iki yılda dahil edilen ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ödenmesi ise ciddi bir sorun olarak görülmemektedir.

## **2.6. Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları (2003-2014)**

Kamuda çalışanların yanı sıra özel sektör çalışanlarına da “ücret miktarı”, “ücretler arası farklılık”, “çalışma koşulları”, “idari konular”, “ücretlerin zamanında ödenmesi<sup>4</sup>”, “eksik ücret ödenmesi<sup>5</sup>” sorunları olup olmadığı sorulmuştur.

---

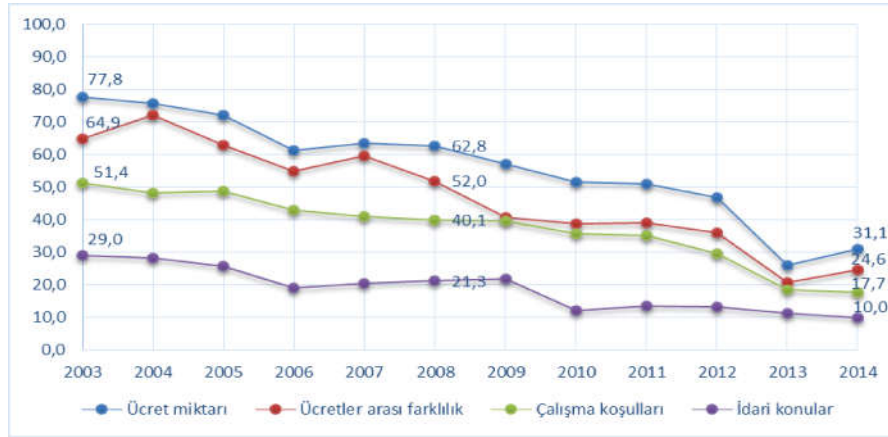
<sup>4</sup> Ücretlerin zamanında ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dâhil edilmiştir.

<sup>5</sup> Eksik ücret ödenmesi ifadesi 2013'ten itibaren dâhil edilmiştir.

**Tablo 6: Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları**

Yıllar	Ücret Miktarı	Ücretler Arası Farklılık	Çalışma Koşulları	İdari Konular	Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi	Eksik Ücret Ödenmesi
2003	77,8	64,9	51,4	29,0		
2004	75,7	72,3	48,2	28,3		
2005	72,3	63,1	48,9	25,7		
2006	61,4	54,9	43,1	19,0		
2007	63,7	59,6	41,0	20,6		
2008	62,8	52,0	40,1	21,3		
2009	57,2	40,7	39,8	22,0		
2010	51,6	38,9	35,7	12,2		
2011	51,0	39,0	35,2	13,7		
2012	47,0	36,1	29,7	13,2		
2013	26,1	20,7	18,5	11,3	9,9	6,7
2014	31,1	24,6	17,7	10,0	10,0	6,1

**Kaynak:** TÜİK'ten yararlanarak tarafımızdan oluşturulmuştur.

**Grafik 6: Özel Sektörde Çalışanların İşe İlişkin Sorunları**

Tablo 6 ve Grafik 6'dan da görüldüğü gibi 2003'te özel sektörde çalışanların %77.8'i ücret miktarının bir sorun olduğu yönünde yanıt vermiş iken 2014'te bu oran %31.1'e düşmüştür. Özel sektör çalışanları için ücretin 2013 yılından itibaren sorun olmaktan çıkmaya başladığı söylenebilir. Ücretler arası farklılık 2008'e kadar özel sektör çalışanlarının %52-72'si tarafından sorun olarak algılanırken sonrasında bu oran %20-40 aralığına kadar gerilemiştir. Her iki sorun birlikte değerlendirildiğinde 2008 itibarıyla özel sektör çalışanlarının ücret ile ilgili sorunlarının azalmaya başladığı söylenebilir.

Çalışma koşullarını sorun görenlerin oranı 2003'te %51.4 iken 2014'te %17.7'ye gerilemiştir. Özel sektör çalışanlarının yıllar itibarıyla çalışma koşullarını sorun olarak görme oranları düzenli bir şekilde azalma göstermektedir. Her ne kadar hala yeterli görülüyor olsa da çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin yapılan yasal düzenlemelerin bu memnuniyette etkisi olduğu söylenebilir.

2003'te özel sektörde çalışanların %29'u idari konuları sorun olarak görürken bu oran 2014'te %10'dur. Özellikle 2009'dan sonra idari konuların sorun olarak görülme oranı ciddi şekilde düşmüş %10-13 arasında bir seyir izlemiştir.

Özel sektör çalışanlarına 2013 yılından itibaren ücretlerin zamanında ödenmemesi ve eksik ücret ödenmesi sorunlarının olup olmadığı sorulmaktadır. Ücretlerin zamanında ödenmemesi oranı %10 iken eksik ücret ödenmesi oranı yaklaşık %6'dır. Özel sektörde ücretlerin eksik ödenmesi sorunuyla, ücretlerin zamanında ödenmemesine kıyasla daha nadir karşılaşıldığı sonucuna ulaşılabılır.

### **2.7. Kamu Çalışanları ile Özel Sektör Çalışanlarının Sorunlarının Değerlendirilmesi**

Hem kamuda hem özel sektörde çalışanlar için işe ilişkin sorunlarda önem sıralaması;

- Ücret miktarı
- Ücretler arası farklılık
- Çalışma koşulları
- İdari konular
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi
- Eksik ücret ödenmesi

şeklindedir.

Yıllar itibarıyla farklılık gösteriyor olsa da genel olarak kamuda çalışanların yukarıda sayılan tüm hususları özel sektörde çalışanlara göre daha çok sorun olarak gördüğü, dolayısıyla kamu çalışanlarının işe ilişkin sorunlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

### **SONUÇ**

Çalışmada TÜİK tarafından 2003'ten itibaren yayınlanan Yaşam Memnuniyeti Araştırması kapsamında işe ilişkin sorulara verilen yanıtlardan yola çıkılarak iş ve çalışma hayatı memnuniyet düzeyleri ve sorunlar ele alınmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır;

- *Genel mutluluk düzeyi;* Genel mutluluk düzeyinin 2003-2007 arasında dalgalanmakta iken 2007-2010 arasında sert bir şekilde inişe geçmiş ve 2009'da dip yapmıştır. 2008 ekonomik krizinin bu durumda etkili olduğu söylenebilir. Türk halkının 2014'e doğru genel mutluluk düzeyinin azaldığı belirtilebilir.
- *Mutluluğun kaynağı;* Bireyler için mutluluğun kaynağı olarak özellikle sağlık ve sevgi sonrasında sırasıyla başarı, para ve iş değerleri gelmektedir. Mutluluğun kaynağını iş olarak görenlerin oranı son yıllarda gittikçe azalmıştır.
- *İş yeri ilişkilerinden memnuniyet;* dönem içerisindeki gelişim ve ortalama değerler dikkate alındığında çalışanların ortalama %85'i işyeri ilişkilerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Memnuniyet oranı dönem boyunca değişiyor olsa da genel olarak artma eğilimindedir. İşyeri ilişkilerinden memnun olmayanların oranı ise sadece %3, %4 aralığındadır.
- *İşten elde edilen kazançtan memnuniyet;* Genel olarak artmış ve 2014'te çalışanların %43.1'i memnun olduğunu belirtmiştir. Elde ettikleri

kazançtan memnun olmayanların oranı dönem boyunca genel olarak azalma göstermiş olsa da bu oran 2014'te %36.7'dir.

- *Kamu ve özel sektör çalışanlarının sorunları*; Kamu ve özel sektör çalışanlarının en önemli sorunlarının ücret miktarı ve ücretler arası farklılık olduğu görülmekle beraber bunların sorun olarak görülme oranı %70'lerden %30'lara düşmüştür. Bunun yanı sıra çalışma koşulları ve idari konular diğer önemli sorunlardır. Kamu çalışanlarının ele alınan sorunlar için özel sektör çalışanlarına kıyasla daha çok sorunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### KAYNAKÇA

- Avşaroğlu, Selahattin, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, s.115-129.
- Güler, Burcu Kümbül ve Hamdi Emeç (2006), “Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C.21, S.2, s.129-149.
- <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>
- İYKA (İstanbul'da Yaşam Kalitesi Araştırması), 2010, İstanbul'a Yönelik Araştırmalar, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-103.
- Şahin, İdris, Yunus Remzi Zoraloğlu ve Necla Şahin Fırat (2011), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.17, S.3, s.429-452.
- Taşdan, Murat ve Mustafa Erdem (2010), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.VII, S.II, s.92-113.
- Yiğit, Ruhi, Bülent Dilmaç ve M. Engin Deniz (2011), “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.13(3), s.1-18.