

# COVID-19 Döneminde Bireylerin İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Stereotype Sıralı Regresyon Modeli ile Araştırılması

## Investigation Of Factors Affecting the Job Satisfaction of Individuals in the COVID-19 Period with the Stereotype Ordered Regression Model

Ömer ALKAN<sup>1</sup>



Şeyda ÜNVER<sup>2</sup>



Aslınur OKTAY MODOĞLU<sup>3</sup>



<sup>1</sup>Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Erzurum, Türkiye  
e-mail: oalkan@atauni.edu.tr

<sup>2</sup>Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Erzurum, Türkiye  
e-mail: seyda.unver@atauni.edu.tr

<sup>3</sup>Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Bölümü, Erzurum, Türkiye  
e-mail: aslinurmodoglu@atauni.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 1.6.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 13.8.2024

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Ömer ALKAN  
oalkan@atauni.edu.tr

Atıf /Cite this article:

Alkan, Ö., Ünver, Ş., & Oktay Modoğlu, A. (2024). COVID-19 Döneminde Bireylerin İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Stereotype Sıralı Regresyon Modeli ile Araştırılması. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 23-42

Bu makale Prof. Dr. Ömer ALKAN danışmanlığında, Aslınur OKTAY MODOĞLU tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

### Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2020 ve 2021 yılında yapılmış olan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nın mikro veri setlerinden yararlanılarak Stereotype Sıralı Regresyon Modeli ile COVID-19 döneminde Türkiye'de bireylerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemektir. Model sonuçları incelendiğinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, işteki durum (ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan), mutluluk düzeyi, sağlık memnuniyeti, gelecekte umut durumu, dini inanç baskısı, hanehalkı büyüklüğü, mülkiyet durumu, konut oda sayısı, hane aylık geliri değişkenlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışmada bireylerin yaşları arttıkça işlerinden memnun olma olasılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya göre erkeklerin kadınlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Evlilerin bekârlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha az olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın sonucuna göre kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha az olduğu da tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş memnuniyeti, Stereotype Sıralı Regresyon Modeli, COVID-19, Türkiye

### Abstract

The aim of this study is to use the micro data set of the Life Satisfaction Research conducted by the Turkish Statistical Institute in 2020 and 2021 and to determine the factors affecting the business satisfaction of individuals in Türkiye during the COVID-19 period with the stereotype-ordered regression model. According to the results of the model, age, gender, marital status, education level, sector, work in the work (paid, salaried or wage employees), happiness level, health satisfaction, hope of the future, religious belief pressure, household size, property status, number of housing rooms, number of housing rooms, household monthly income variables are significant. In this study, it was concluded that individuals' age increased as their age increased. According to the study, it was found that men are less likely to be satisfied with their work than women. It was also found that married people are more likely to be satisfied with their jobs. In addition, according to the results of the study, it has been found that individuals working in the public sector are less likely to be satisfied with their work compared to individuals working in the private sector.

**Keywords:** Job Satisfaction, Stereotype Ordered Regression Model, COVID-19, Türkiye

This article checked by



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

## Giriş

Koronavirüs salgını, yüzyılın en önemli küresel sağlık felaketi ve 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana insanlığın karşılaştığı en büyük zorluk olarak kabul edilmektedir. Bu durumun neden olduğu hastalık, 11 Şubat 2020'de Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından resmi olarak "COVID-19" olarak adlandırılmıştır ve hızla dünya çapında bir pandemiye dönüşmüştür (Chakraborty & Maity, 2020). COVID-19 o kadar kısa sürede tüm dünyaya yayılmıştır ki toplumlar çareyi karantinada ve evde çalışmakta bulmuştur. Bu noktada ileri iletişim teknolojilerinin salgının yayılmasını durdurmak, enfeksiyonu önlemek, karantina ve hastalık takibini önlemek için en önemli ve güvenilir araç olduğu açıkça görülmüştür (Kaya, İleri, & Kara, 2022). Sağlık sorunlarının çözümü bir yana, esnek ve uzaktan çalışma sistemleri kurumlar için tek zorunlu çözüm olarak hemen hemen tüm sektörlerde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Gürsoy & Chi, 2020; Baadel, Kabene, & Majeed, 2020; Kuhlstedt & Andersson, 2020). Pandemi, kuruluşları iş yapma biçimlerini yeniden düşünmeye ve farklı çalışma yaklaşımları geliştirmeye zorlamıştır (Kaya, İleri, & Kara, 2022).

Halihazırda kullanıma hazır olan uzaktan iş teknolojileri, esnek çalışma sistemlerini desteklemiş ve bu yeni çalışma şekline geçiş, teknoloji sayesinde birçok sektör ve işletme tarafından kısa sürede başarıyla hayata geçirilmiştir. Esnek çalışma sistemleri, çalışanları güçlendirerek ve onlara daha fazla esneklik vererek motivasyonlarını ve performanslarını artırır (Anderson, Kaplan, & Vega, 2015). Günümüzde esnek çalışma uygulamaları; uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, vardiya ve hafta sonu çalışması, esnek dönüşümlü çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları şeklinde gerçekleştirilmektedir (Rothwell, Lindholm, Yarrish, & Zaballero, 2012).

Dünyanın tüm ülkelerinde hızla yayılan Koronavirüs, Türkiye'de ilk kez 11 Mart 2020 tarihinde tanımlanmış ve vaka sayıları tüm şehirlerde hızla artmıştır. Vakaların hızla artması hem özel sektörde hem de kamuda esnek çalışma sistemine hızlı geçişi gerektirmiştir. Cumhurbaşkanlığı tarafından salgın döneminde kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesi amacıyla 22/03/2020-4 sayılı genelge yayımlanmıştır. Bu kararın ardından Sağlık Bakanlığının esnek çalışma uygulamasına ilişkin yayınladığı 23/03/2020 tarih ve 3522 sayılı genelge kapsamında; COVID-19 salgınının ülkede yayılmasını en aza indirmek amacıyla uzaktan çalışma ve rotasyonlu çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinin sağlık çalışanlarına dahi uygulanabileceği belirtilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Sağlık Bakanlığının yayınladığı bu genelgeye ek olarak 15/05/2020 tarihli duyuru kapsamında esnek çalışma uygulamasına devam edilmiştir. Bundan sonraki süreçte 02 Haziran 2020 tarihinde "Normalleşme ve COVID-19 Kapsamında Alınacak Tedbirler" kapsamında 81 ildeki İl Sağlık Müdürlüklerine gönderilen yazıyla, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarının tam zamanlı olarak çalışmalarına başlaması gerektiği bildirilmiştir. Ancak Cumhurbaşkanlığının 2020/11 sayılı genelgesi ile 26 Ağustos 2020'de kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların uzaktan çalışma ve rotasyonlu çalışma dahil olmak üzere esnek çalışma yöntemlerinden yeniden yararlanabilecekleri bildirilmiştir (T.C. Resmî Gazete, 2020).

Türkiye'de özel sektör ve kamu kurumları esnek çalışma sistemine çok hızlı bir geçiş sağlayabilmiştir. Ancak sağlık sektörü yöneticilerinin ilk etapta bu konuda kafalarının karıştığı söylenebilir. Çünkü hastanelerde COVID-19'un çok hızlı yayıldığını düşünen hastalar, acil bir durum olmadıkça hastaneye gelmek istemiyor, uzaktan tıbbi hizmet almak istiyorlardı. COVID-19 hastalarına hizmet veren servis ve yoğun bakım ünitelerinde görev yapan sağlık çalışanları dışındaki sağlık çalışanlarının esnek çalışma sistemine geçmesine karar verilmiştir (Aktan & Toraman, 2022).

Hastanelerde COVID-19 dışındaki birimlerde rutin randevu sistemi iptal edilmiştir ve çok sınırlı sayıda randevu verilmiştir. Sağlık Bakanlığı ve özel hastaneler, doktor ve hastaların iletişim kurabileceği teletıp sistemlerine hızla yatırım yaparak uzaktan ve acil olmayan hastalara evlerinden tıbbi hizmet vermeye başlamışlardır. Hastaların tıbbi verileri uzaktan takip edildi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılabilecek her türlü işlem uzaktan gerçekleştirilmiştir. Hastanın hastaneye gelmesi gerekiyorsa özel randevu veriliyordu. Sağlık çalışanlarının bir kısmı oldukça yoğun bir çalışma sistemi içerisindeyken bir kısmı ise esnek ve uzaktan çalışma sistemi içerisinde

çalışarak periyodik olarak birbirlerinin yerini aldı. Pandemi nedeniyle Türkiye tarihinde ilk kez sağlık çalışanları esnek ve uzaktan çalışma sistemine geçmiştir (Kaya, İleri, & Kara, 2022). Benzer şekilde akademisyenler de tüm fakültelerde uzaktan eğitim sistemine geçmiştir. Dersler uzaktan senkron veya asenkron olarak veriliyordu. Akademisyenler derslerini evlerinden veya üniversitedeki odalarından verebilme özgürlüğüne sahipti. Ancak hastalığın hızla yayılması ve belirsizliğin yüksek olması nedeniyle akademisyenlerin büyük çoğunluğu evlerinden çalıştı ve derslerini evlerinden yönetti. Memurlar da esnek ve uzaktan çalışma sistemine geçti. Uzaktan çalışarak işlerin halledilemediği ofislerde her gün bir çalışan görev yapıyordu. Diğer tüm memurlar uzaktan çalışma sistemlerini kullanarak evden çalıştı (Aktan & Toraman, 2022).

Bilimsel literatürde uzaktan çalışmanın hem avantajlarına hem de dezavantajlarına yer verilmektedir (Mahmood, Ariza-Montes, Saleem, & Han, 2023). Bu avantajlardan bazıları, uzaktan çalışanların iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi, artan özerklik ve daha az iş-aile çatışmasıdır (Gajendran & Harrison, 2007). Ayrıca uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir bağlantının bulunduğu da literatürde belirtilmiştir (Martin & MacDonnell, 2012). Yine organizasyonel bağlamda, uzaktan çalışmanın enerji tasarrufu üzerindeki etkisi de söz konusu avantajlardandır. Öte yandan, sosyal izolasyon veya iş arkadaşı memnuniyetsizliği gibi uzaktan çalışmanın olumsuz etkileri de yapılan çalışmalarda bildirilmiştir (Hook, Sovacool, & Sorrell, 2020).

İş memnuniyeti literatürde geniş çapta tartışılmakta ve araştırılmaktadır. Çalışma yaşamında yoğun bir şekilde seyretmekte olan rekabet olgusu, teknolojinin her geçen gün çalışma yaşamında kendini daha fazla hissettirmesi, yeni çalışma şekillerinin güncellenmesi ve yeni kuşakların çalışma yaşamına aktif katılımı kavramının önemini her geçen gün arttırmaktadır. Diğer yandan iş memnuniyetsizliğinin sonuçlarının gerek birey gerekse örgüt açısından son derece olumsuz olması konuya olan ilginin artmasına neden olmaktadır (Mahmood, Ariza-Montes, Saleem, & Han, 2023).

Bu çalışmanın amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2020 ve 2021 yılında yapılmış olan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nın mikro veri setinden yararlanarak Stereotype Sıralı Regresyon Modeli ile COVID-19 döneminde Türkiye'de bireylerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemektir.

## 2. Literatür Taraması

Dünya tarihine bakıldığında çok sayıda salgın hastalığın mevcut olduğu görülmektedir. 2020 senesinde içinde yaşadığımız dünya çok ağır etkileri bulunan bir pandemiyle karşılaşmıştır (Aktaş, 2020). Çin'in Wuhan kentinde ilk defa ortaya çıkan COVID-19, hızla yayılmış ve dünya üzerindeki birçok ülkede yaşamı durma noktasına getirmiştir (Yeşil & Mavi, 2021). Araştırmacılar, insanoğlunun hayatı üzerinde bu derece etkili olan COVID-19 ilgili sosyoloji, sağlık, psikoloji, eğitim gibi alanlarda çalışmalar yürütmektedirler. İş tatmini konusu da bu alanlarda yürütülen çalışmalardan biridir (Paksoy, 2020).

Konuya ilişkin olarak yapılan araştırmalarda, üniversitelerdeki üstün performans gösterme baskısının iş yeriyle ilişkili strese neden olduğu ve iş tatminini azalttığı (Ahsan, Abdullah, Fie, & Alam, 2009), turizm işletmelerinde ön bürolarda çalışanların kendilerini yüksek stres altında hissettikleri ve oluşan işyeri stresinin iş tatminlerini azalttığı belirtilmektedir (Kim, Ro, Hutchinson, & Kwun, 2014). Hemşirelerin COVID-19 pandemisi süresince çalışırken iş tatminlerinin yüksek olduğu ancak psikosomatik bozukluk gösterenlerin (zihinsel kaynaklı bedensel rahatsızlık) iş tatmininin negatif yönde etkilendiği (Gimenez-Espert, Prado-Gasco & Soto-Rubio, 2020), psikososyal risklerin varlığında iş tatmininde azalma olduğu tespit edilmiştir (Wu, Li, Liu, Liu, & Jia, 2018). Turizm ve konaklama kuruluşlarında COVID-19 kaynaklı stresin (CID) örgütsel güveni, iş tatminini, öz saygıyı ve bağlılığı nasıl etkilediğinin araştırıldığı bir çalışmaya göre çalışanların işle ilgili stresini hafifletmeye yönelik araçsal kaynakların (örneğin, koruyucu gözlükler, lateks eldivenler, el dezenfektanları, yüz maskeleri) sağlanması açısından önemli stratejik çıkarımları bulunmaktadır (Kang, Park, & Lee, 2021). Hemşireler üzerine yapılan başka bir çalışmada ise COVID-19 korkusu ile hem örgütsel hem de profesyonel olarak işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (De los Santos & Labrague, 2021). Önceki diğer bir çalışmada ise COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Gimenez- Espert vd., 2020). Öte yandan Türkiye'de yapılan bir çalışmada ise kişi örgüt uyumunun, COVID-19

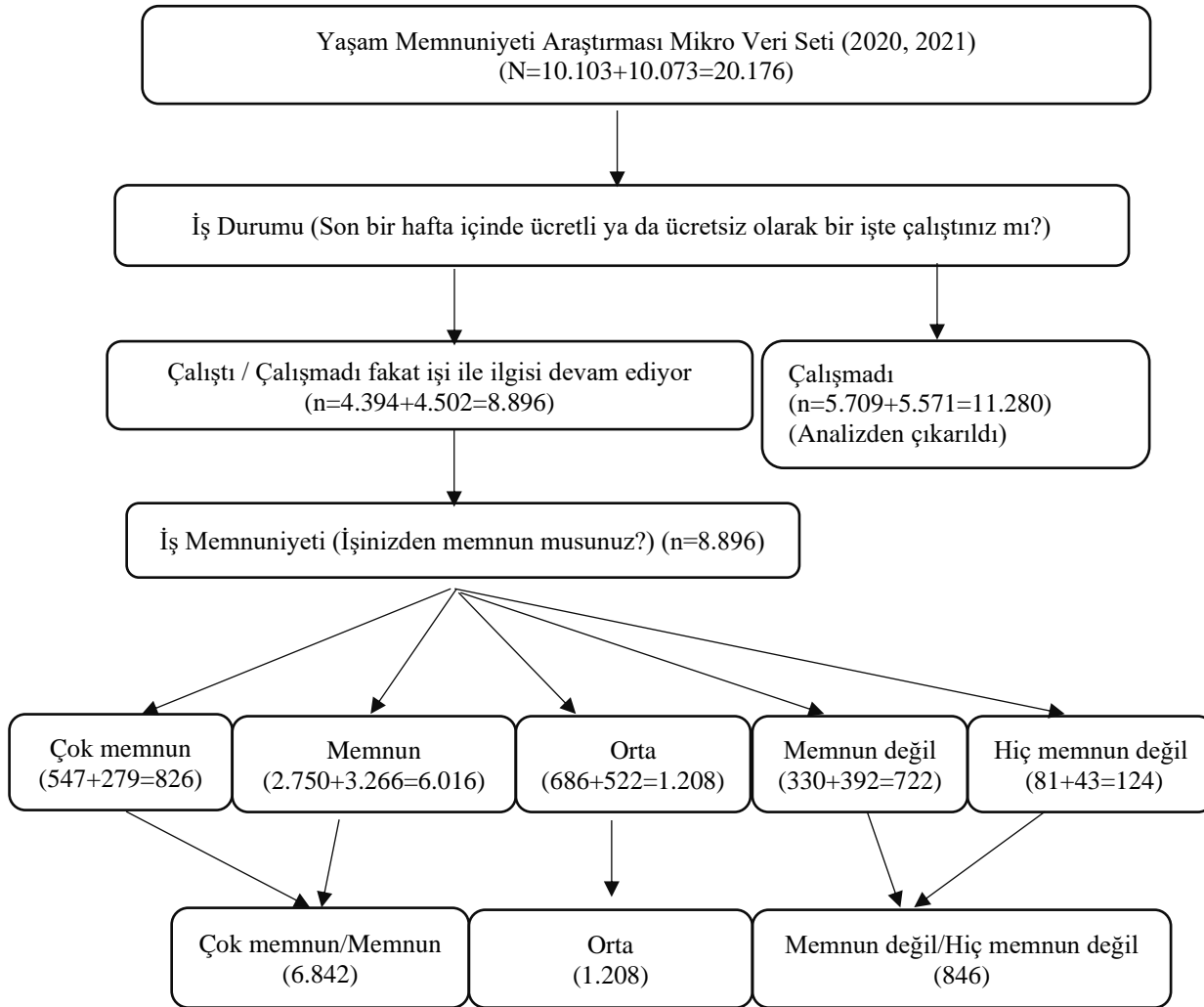
psikolojik sıkıntısıyla iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Türköz, 2022). Yine Türkiye’de Alışveriş merkezi çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise psiko-somatik, psikolojik, ekonomik faktörlerin yüzeysel davranışı; psikolojik, psiko-somatik, ekonomik, sosyal faktörlerin ise derinlemesine davranışı etkilemediği tespit edilmiştir (Yeşil & Mavi, 2021). COVID-19 Pandemisinde, işgörenlerin iş tatmin ve performans durumlarını yöneticilerin bakış açısından değerlendirmeyi amaçlayan önceki bir çalışmada ise çalışanların iş tatminlerinin pandemi döneminde azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır (Savaş, 2022). Salgın sürecinde evden çalışmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ve algılanan iş yaşamı kalitesinin bu ilişkiye aracılık edip etmediğini araştıran bir çalışmaya göre ise evden çalışma sistemine geçen bireylerin temel ve üst düzey ihtiyaçlarını daha çok karşılayabildiği bulgusuna ulaşılmıştır (Ayyıldız, Çam, & Kuş, 2021). Ayrıca pandemi sürecinde uzaktan çalışanların iş stresleri, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada ise uzaktan çalışanların iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğu, iş streslerinin ortalama ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Yaman, Bağdoğan, & Keser, 2023). Mevcut literatürde öğretmenlerin iş tatmininin belirleyicilerini ve bu belirleyicilerin, COVID-19 salgını döneminde öğretim tatminini ne düzeyde etkilediğini belirlemeyi amaçlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Yıldız, Yıldız, Ozbilgin, & Yıldız, 2022; Fute, Oubibi, Sun, Zhou, & Xiao, 2022). Söz konusu çalışmalarda politika yapımcıların, işverenlerin ve okul müdürlerinin öğretmenlerin iş tatminini sağlamaya yönelik rolleri ve katkılarına da dikkat çekilmiştir (Yıldız vd., 2022).

### 3. Materyal ve Metot

#### 3.1. Veri

Bu çalışmada TÜİK tarafından yapılan Yaşam memnuniyeti araştırması mikro veri seti kullanılmıştır. Yaşam Memnuniyeti Araştırması ile Türkiye’deki bireylerin öznel mutluluk algısı, sağlık, sosyal güvenlik, örgün eğitim, çalışma hayatı, gelir, kişisel güvenlik, adalet, ulaştırma hizmetleri, kişisel gelişim gibi temel yaşam alanlarındaki memnuniyetleri ölçülmekte ve bunların zaman içindeki değişimi takip edilmektedir. Anket çalışmasında Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde yaşayan 18 ve daha yukarı yaştaki hanehalkı fertleri kapsama alınmıştır (TÜİK, 2021). Yaşam Memnuniyeti Araştırmasının örnekleme yöntemi 2 aşamalı tabakalı küme örneklemesidir. Birinci aşamada ortalama 100 haneden oluşan kümeler (blok) örneğe seçilmiş, ikinci aşamada ise örneğe seçilen kümelere sistematik seçim yöntemi kullanılarak örnek adresler belirlenmiştir (TÜİK, 2021).

Bu çalışmada Yaşam Memnuniyeti Araştırması’na katılan 2020 ve 2021 yılında katılan 8896 bireyin verisi kullanılmıştır. Örneklem seçim süreci Şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil 1:** İş memnuniyetinde etkili faktörlerin belirlenmesi için örneklem seçim süreci ve bağımlı değişkenin belirlenmesi

### 3.2. Değişkenler

Çalışmanın bağımlı değişkeni "İşinizden memnun musunuz (Çok memnun/Memnun; Orta, Memnun değil/Hiç memnun değil) sorusuyla ölçülen bireylerin işlerinden memnun olma düzeyidir.

Tablo 3.1'de bağımsız değişkenlere ait açıklamalar gösterilmiştir. Bağımsız değişken referans sınıfları elde edilecek en iyi modele göre seçilmiştir. Ordinal ve nominal değişkenler, modele alınacak bütün değişkenlere ait kategorilerin etkilerini gözlemlemek amacı ile kukla değişken olarak tanımlanmıştır (Ünver ve Alkan, 2023; Ünver, 2024).

**Tablo 3.1.** Analizde Kullanılan Bağımsız Değişkenler

<b>Yaş</b>	Bireylerin yaşlarını belirten 5 ayrı yaş kategorisi kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı, 45-54 yaş aralığı, 55-64 yaş aralığı ve 65 yaş ve üzeri şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Cinsiyet</b>	Birey kadın ise 0, erkek ise 1 değerini almaktadır.
<b>Medeni durum</b>	Birey bekâr ise 0, evli ise 1 değerini almaktadır.
<b>Eğitim düzeyi</b>	Bireylerin eğitim düzeyini belirten 4 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; Bir okul bitirmeyen, İlkokul, İlköğretim, Lise şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Sektör</b>	Birey kamu sektöründe ise 0, özel sektörde ise 1 değerini almaktadır.
<b>İşteki durum</b>	Bireylerin işteki durumunu belirten 2 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan, İşveren / kendi hesabına çalışan şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Mutluluk düzeyi</b>	Bireylerin mutluluk düzeyini belirten 4 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; Çok mutlu, mutlu, mutsuz, çok mutsuz şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Sağlık memnuniyeti</b>	Bireylerin sağlık memnuniyetlerini belirten 4 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; Memnun, Orta, Memnun değil, Hiç memnun değil şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Gelecekteki durumu</b>	<b>umut</b> Bireylerin gelecek umut durumunu belirten 3 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; Çok umutlu, Umutlu, Umutlu değil şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Dini inanç baskısı</b>	Birey dini inanç baskısına sahip değilse 0, sahip ise 1 değerini almaktadır.
<b>Hanehalkı büyüklüğü</b>	Bireylerin hanehalkı büyüklüğünü belirten 2 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; 1-3 kişi, 4-5 kişi şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride

	bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Konut mülkiyet durumu</b>	Birey ev sahibi değilse 0, ev sahibiyse 1 değerini almaktadır.
<b>Konut oda sayısı</b>	Bireylerin konut oda sayısını belirten 4 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; 2 ve altı oda, 4 oda, 5 oda, 6 ve üstü oda şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.
<b>Aylık hane geliri</b>	Bireylerin aylık gelirini belirten 4 ayrı kategori kukla değişkenlerle temsil edilmektedir. Bu kategoriler; 2. gelir düzeyi, 3. gelir düzeyi, 4. gelir düzeyi, 5. gelir düzeyi şeklinde sıralanabilir. Her değişken bireyin o kategoride bulunma durumunda 1 değerini, aksi durumda ise 0 değerini almaktadır.

Tablo 3.2’de bağımsız değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Tablo 3.2’ye göre 24 ve altı yaş aralığında yer alan bireylerin %73,8’i işinden çok memnun/memnun iken, %13,3’ü işinden memnun değil/hiç memnun değildir. Ayrıca çalışmaya göre 65 yaş ve üzeri aralığında yer alan bireylerin %82,5’i işinden çok memnun/memnun iken, %7,1’i işinden memnun değil/hiç memnun değildir. Tablo 3.2 incelendiğinde kadınların %78,7’sinin işinden çok memnun/memnun olduğu, erkeklerin ise %76,2’sinin işinden çok memnun/memnun olduğu görülmektedir. Çalışmaya göre bir okul bitirmeyen bireylerin %17,0’si işinden memnun değil/hiç memnun değil iken, üniversite mezunu olan bireylerin %7,7’si işinden memnun değil/hiç memnun değildir. Tablo 3.2’ye göre gelecekte çok umutlu bireylerin %90,5’i işinden çok memnun/memnun iken, gelecekte hiç umutlu olmayan bireylerin %23,4’ü işinden memnun değil/hiç memnun değildir.

**Tablo 3.2.** Bağımsız Değişkenlere ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	n(%)	İş Memnuniyeti (%)			P
		Çok memnun/Memnun	Orta	Memnun değil/Hiç memnun değil	
Yaş	24 ve altı	947(10,6)	699(73,8)	122(12,9)	0.000
	25-34	2296(25,8)	1742(75,9)	350(15,2)	
	35-44	2673(30,0)	2035(76,1)	386(14,4)	
	45-54	1989(22,4)	1560(78,4)	240(12,1)	
	55-64	780(8,8)	632(81,0)	88(11,3)	
	65 ve üstü	211(2,4)	174(82,5)	22(10,4)	
Cinsiyet	Kadın	2587(29,1)	2035(78,7)	346(13,4)	0.005
	Erkek	6309(70,9)	4807(76,2)	862(13,7)	
Medeni durum	Bekâr	2530(28,4)	1907(75,4)	363(14,3)	0.090
	Evli	6366(71,6)	4935(77,5)	845(13,3)	

	Bir okul bitirmeyen	324(3,6)	219(67,6)	50(15,4)	55(17,0)	
<b>Eğitim düzeyi</b>	İlkokul	2289(25,7)	1730(75,6)	311(13,6)	248(10,8)	
	İlköğretim	1425(16,0)	1064(74,7)	203(14,2)	158(11,1)	0.000
	Lise	2121(23,8)	1692(79,8)	256(12,1)	173(8,2)	
	Üniversite	2737(30,8)	2137(78,1)	388(14,2)	212(7,7)	
	<b>Sektör</b>	Özel	1740(19,6)	1460(83,9)	189(10,9)	91(5,2)
	Kamu	7156(80,4)	5382(75,2)	1019(14,2)	755(10,6)	
<b>İşteki durum</b>	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan	6799(76,4)	5304(78,0)	907(13,3)	588(8,6)	
	İşveren / kendi hesabına çalışan	1708(19,2)	1266(74,1)	233(13,6)	209(12,2)	0.000
	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan	389(4,4)	272(69,9)	68(17,5)	49(12,6)	
<b>Mutluluk düzeyi</b>	Çok mutlu	663(7,5)	613(92,5)	39(5,9)	11(1,7)	
	Mutlu	3540(39,8)	3058(86,4)	328(9,3)	154(4,4)	
	Orta	3354(37,7)	2436(72,6)	596(17,8)	322(9,6)	0.000
	Mutsuz	988(11,1)	557(56,4)	187(18,9)	244(24,7)	
	Çok mutsuz	351(3,9)	178(50,7)	58(16,5)	115(32,8)	
<b>Sağlık memnuniyeti</b>	Çok memnun	976(11,0)	807(82,7)	106(10,9)	63(6,5)	
	Memnun	5807(65,3)	4719(81,3)	626(10,8)	462(8,0)	
	Orta	1521(17,1)	960(63,1)	374(24,6)	187(12,3)	0.000
	Memnun değil	510(5,7)	321(62,9)	81(15,9)	108(21,2)	
	Hiç memnun değil	82(0,9)	35(42,7)	21(25,6)	26(31,7)	
<b>Gelecekteki umut durumu</b>	Çok umutlu	546(6,1)	494(90,5)	31(5,7)	21(3,8)	
	Umutlu	5211(58,6)	4326(83,0)	616(11,8)	269(5,2)	0.000
	Umutlu değil	2062(23,2)	1385(67,2)	373(18,1)	304(14,7)	
	Hiç umutlu değil	1077(12,1)	637(59,1)	188(17,5)	252(23,4)	
<b>Dini inanç baskısı</b>	Evet	8203(92,2)	6395(78,0)	1046(12,8)	762(9,3)	0.000
	Hayır	693(7,8)	447(64,5)	162(23,4)	84(12,1)	
<b>Hanehalkı büyüklüğü</b>	1-3 kişi	4096(46,0)	3208(78,3)	539(13,2)	349(8,5)	
	4-5 kişi	3825(43,0)	2978(77,9)	507(13,3)	340(8,9)	0.000
	6 ve üstü	975(11,0)	656(67,3)	162(16,6)	157(16,1)	
<b>Mülkiyet</b>	Ev sahibi değil	3811(42,8)	2886(75,7)	549(14,4)	376(9,9)	0.065



<b>durumu</b>	Ev sahibi	5085(57,2)	3956(77,8)	659(13,0)	470(9,2)	
<b>Konut oda sayısı</b>	2 ve altı oda	488(5,5)	312(63,9)	85(17,4)	91(18,6)	
	3 oda	3386(38,1)	2528(74,7)	492(14,5)	366(10,8)	
	4 oda	4308(48,4)	3413(79,2)	555(12,9)	340(7,9)	0.000
	5 oda	563(6,3)	472(83,8)	57(10,1)	34(6,0)	
	6 ve üstü	151(1,7)	117(77,5)	19(12,6)	15(9,9)	
	<b>Aylık hane geliri</b>	1.gelir düzeyi (En düşük)	916(10,3)	529(57,8)	160(17,5)	227(24,8)
2.gelir düzeyi		1970(22,1)	1416(71,9)	315(16,0)	239(12,1)	
3.gelir düzeyi		1626(18,3)	1291(79,4)	208(12,8)	127(7,8)	0.000
4.gelir düzeyi		2032(22,8)	1671(82,2)	245(12,1)	116(5,7)	
5.gelir düzeyi (En yüksek)		2352(26,4)	1935(82,3)	280(11,9)	137(5,8)	

### 3.3. İstatistiksel Analiz

İstatistiksel çıkarımın temel alanlarından biri, istatistiksel hipotezlerin test edilmesidir (Ünver, Alkan, & Oktay, 2024). Verileri analiz etmek için SPSS 20 ve Stata 14 programları kullanılmıştır. İlk olarak araştırmaya katılan bireylerin işlerinden memnuniyet durumları ve bağımsız değişkenlerin frekans ve yüzdeleri elde edilmiştir. Daha sonra Stereotype sıralı regresyon analizi kullanılarak bireylerin işlerinden memnuniyet durumlarını etkileyen faktörler belirlenmiştir.

Anderson (1984) tarafından geliştirilen Stereotype sıralı regresyon modeli (The Stereotype ordered regression model), paralel eğriler varsayımının sağlanmadığı durumda, sıralı bağımlı değişkenler için kullanılan alternatif bir modeldir. Sıralı lojistik regresyon modelinde, her bir tahmin edici için logit katsayıları aynıdır, böylece grafiksel olarak katsayılar için olan doğrular sıralı kategoriler boyunca paraleldir (Anderson, 1984: 20). Stereotype sıralı regresyon modeli hem multinominal lojistik regresyon modelinin hem de sıralı lojistik regresyon modelin bir uzantısı olarak ele alınabilmektedir (Ünver, 2023:61).

### 3.4. Model Tahmini

Çalışmada yer alan bireylerin işlerinden memnun olma durumlarını etkileyen faktörleri belirlemek için stereotype sıralı regresyon modeli kullanılmıştır. Kurulan Stereotype sıralı regresyon modellerine ait tahmin katsayıları Tablo 3.3'te gösterilmektedir. Tablo 3.3'te Stereotype sıralı regresyon modeli tahmin sonuçları incelendiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, işteki durum (ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan), mutluluk düzeyi, sağlık memnuniyeti (orta, memnun değil, hiç memnun değil), gelecekte umut durumu (çok umutlu, umutlu), dini inanç baskısı, hanehalkı büyüklüğü, mülkiyet durumu, konut oda sayısı (2 ve altı, 4, 5), hane aylık geliri değişkenlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmada bağımsız değişkenlerin VIF değerleri incelenerek modelin çoklu doğrusal bağlantı içerip içermediği test edilmiştir (Alkan ve Ünver, 2022a). VIF değerleri 5 ve üzerinde olanların orta derecede, 10 ve üzeri olanların ise yüksek derecede çoklu doğrusal bağlantıya sebep olduğu düşünülmektedir (Ünver, Aydemir ve Alkan, 2023; Alkan ve Ünver, 2022b). Bu çalışmada, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununa sebep olan herhangi bir değişken bulunmamaktadır. VIF değerleri Tablo 3.3'te görülmektedir.

**Tablo 3.3.** Stereotype Sıralı Regresyon Modeli Katsayılarının Tahmin Sonuçları

Değişkenler	$\beta$	Standart hata	z	Güven Aralığı (%95)		VIF
				Alt sınır	Üst sınır	
<b>Yaş (referans kategori: 24 ve altı)</b>						
25-34	-0,350 <sup>b</sup>	0,153	-2,290	-0,650	-0,050	3,120
35-44	-0,495 <sup>a</sup>	0,161	-3,070	-0,811	-0,179	3,750
45-54	-0,615 <sup>a</sup>	0,176	-3,500	-0,959	-0,271	3,600
55-64	-0,948 <sup>a</sup>	0,219	-4,320	-1,378	-0,518	2,430
65 ve üstü	-1,168 <sup>a</sup>	0,366	-3,190	-1,885	-0,451	1,510
<b>Cinsiyet (referans kategori: kadın)</b>						
Erkek	0,162 <sup>c</sup>	0,095	1,700	-0,025	0,348	1,170
<b>Medeni durum (referans kategori: bekâr)</b>						
Evli	0,233 <sup>b</sup>	0,104	2,230	0,028	0,437	1,520
<b>Eğitim düzeyi (referans kategori: üniversite)</b>						
Bir okul bitirmeyen	-0,499 <sup>b</sup>	0,239	-2,090	-0,967	-0,030	1,410
İlkokul	-0,472 <sup>a</sup>	0,132	-3,580	-0,730	-0,214	2,330
İlköğretim	-0,536 <sup>a</sup>	0,130	-4,110	-0,792	-0,281	1,670
Lise	-0,562 <sup>a</sup>	0,119	-4,710	-0,796	-0,328	1,660
<b>Sektör (referans kategori: özel)</b>						
Kamu	0,268 <sup>b</sup>	0,120	2,240	0,033	0,008	1,360
<b>İşteki durum (referans kategori: ücretsiz aile işçisi olarak çalışan)</b>						
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan	-0,459 <sup>b</sup>	0,194	-2,370	-0,838	-0,080	4,960
İşveren / kendi hesabına çalışan	-0,100	0,206	-0,480	-0,503	0,304	4,840
<b>Mutluluk düzeyi (referans kategori: orta)</b>						
Çok mutlu	-1,727 <sup>a</sup>	0,250	-6,900	-2,218	-1,237	1,310
Mutlu	-0,904 <sup>a</sup>	0,098	-9,240	-1,095	-0,712	1,360
Mutsuz	0,633 <sup>a</sup>	0,114	5,550	0,410	0,857	1,240
Çok mutsuz	0,706 <sup>a</sup>	0,178	3,970	0,357	1,054	1,170
<b>Sağlık memnuniyeti (referans kategori: çok memnun)</b>						
Memnun	-0,072	0,143	-0,500	-0,353	0,209	2,590

Orta	0,634 <sup>a</sup>	0,160	3,970	0,321	0,947	2,350
Memnun değil	0,722 <sup>a</sup>	0,202	3,570	0,326	1,118	1,560
Hiç memnun değil	0,985 <sup>a</sup>	0,335	2,940	0,329	1,641	1,110
<b>Gelecekte umut durumu (referans kategori: hiç umutlu değil)</b>						
Çok umutlu	-1,153 <sup>a</sup>	0,255	-4,520	-1,653	-0,653	1,710
Umutlu	-0,849 <sup>a</sup>	0,123	-6,920	-1,089	-0,608	2,990
Umutlu değil	-0,083	0,116	-0,710	-0,311	0,146	2,390
<b>Dini inanç baskısı (referans kategori: hayır)</b>						
Evet	0,546 <sup>a</sup>	0,123	4,430	0,305	0,788	1,050
<b>Hanehalkı büyüklüğü (referans kategori: 6 ve üstü)</b>						
1-3 kişi	-0,599 <sup>a</sup>	0,127	-4,700	-0,849	-0,349	3,220
4-5 kişi	-0,443 <sup>a</sup>	0,121	-3,660	-0,680	-0,206	2,970
<b>Konut mülkiyet durumu (referans kategori: ev sahibi değil)</b>						
Ev sahibi	0,140 <sup>c</sup>	0,080	1,760	-0,016	0,297	1,100
<b>Konut oda Sayısı (referans kategori: 3)</b>						
2 ve altı	0,483 <sup>a</sup>	0,147	3,280	0,194	0,771	1,120
4	-0,185 <sup>b</sup>	0,085	-2,160	-0,352	-0,017	1,260
5	-0,472 <sup>b</sup>	0,189	-2,500	-0,843	-0,102	1,150
6 ve üstü	0,210	0,321	0,650	-0,419	0,838	1,060
<b>Aylık hane geliri (referans kategori: 1.gelir düzeyi (en düşük))</b>						
2.gelir düzeyi	-0,728 <sup>a</sup>	0,131	-5,570	-0,984	-0,472	2,640
3.gelir düzeyi	-1,236 <sup>a</sup>	0,145	-8,560	-1,520	-0,953	2,500
4.gelir düzeyi	-1,465 <sup>a</sup>	0,146	-10,050	-1,751	-1,179	2,930
5.gelir düzeyi (en yüksek)	-1,443 <sup>a</sup>	0,153	-9,420	-1,743	-1,143	3,510
<b>phil_1</b>	1					
<b>phil_2</b>	0,431	0,334	12,840	0,365	0,497	
<b>theta_1</b>	-0,518	0,334	-1,550	-1,172	0,137	
<b>theta_2</b>	-0,558	0,179	-3,110	-0,910	-0,207	

<sup>a</sup> $p < .01$ ; <sup>b</sup> $p < .05$ ; <sup>c</sup> $p < .10$

Tablo 3.3'deki katsayı değerleri yalnızca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönü hakkında fikir verdiğinden stereotype sıralı regresyon modeline ait yorumlar tablo 3.4'te hesaplanan marjinal etki değerleri üzerinden yapılmıştır.

Tablo 3.4. Stereotype Sıralı Regresyon Modeli Marjinal Etki Sonuçları

Değişkenler	Çok memnun/memnun		Orta		Memnun değil/Hiç memnun değil	
	M.E	Standart hata	M.E	Standart hata	M.E	Standart hata
<b>Yaş (referans kategori: 24 ve altı)</b>						
25-34	0,043 <sup>b</sup>	0,019	-0,016 <sup>b</sup>	0,007	-0,026 <sup>b</sup>	0,012
35-44	0,059 <sup>a</sup>	0,020	-0,023 <sup>a</sup>	0,007	-0,036 <sup>a</sup>	0,013
45-54	0,072 <sup>a</sup>	0,021	-0,029 <sup>a</sup>	0,008	-0,044 <sup>a</sup>	0,013
55-64	0,106 <sup>a</sup>	0,024	-0,044 <sup>a</sup>	0,010	-0,062 <sup>a</sup>	0,014
65 ve üstü	0,125 <sup>a</sup>	0,034	-0,053 <sup>a</sup>	0,016	-0,072 <sup>a</sup>	0,019
<b>Cinsiyet (referans kategori: kadın)</b>						
Erkek	-0,018 <sup>c</sup>	0,010	0,007 <sup>c</sup>	0,004	0,010 <sup>c</sup>	0,006
<b>Medeni durum (referans kategori: bekâr)</b>						
Evli	-0,026 <sup>b</sup>	0,011	0,011 <sup>b</sup>	0,005	0,015 <sup>b</sup>	0,007
<b>Eğitim düzeyi (referans kategori: üniversite)</b>						
Bir okul bitirmeyen	0,057 <sup>b</sup>	0,026	-0,023 <sup>b</sup>	0,011	-0,035 <sup>b</sup>	0,015
İlkokul	0,055 <sup>a</sup>	0,015	-0,022 <sup>a</sup>	0,006	-0,033 <sup>a</sup>	0,009
İlköğretim	0,061 <sup>a</sup>	0,015	-0,025 <sup>a</sup>	0,006	-0,037 <sup>a</sup>	0,009
Lise	0,064 <sup>a</sup>	0,014	-0,026 <sup>a</sup>	0,006	-0,038 <sup>a</sup>	0,008
<b>Sektör (referans kategori: özel)</b>						
Kamu	-0,029 <sup>b</sup>	0,013	0,012 <sup>b</sup>	0,006	0,017 <sup>b</sup>	0,007
<b>İşteki durum (referans kategori: ücretsiz aile işçisi olarak çalışan)</b>						
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan	0,053 <sup>b</sup>	0,024	-0,021 <sup>b</sup>	0,009	-0,032 <sup>b</sup>	0,015
İşveren / kendi hesabına çalışan	0,012	0,026	-0,005	0,010	-0,008	0,016
<b>Mutluluk Düzeyi (referans kategori: orta)</b>						
Çok mutlu	0,159 <sup>a</sup>	0,016	-0,080 <sup>a</sup>	0,010	-0,079 <sup>a</sup>	0,007
Mutlu	0,098 <sup>a</sup>	0,011	-0,046 <sup>a</sup>	0,006	-0,052 <sup>a</sup>	0,005
Mutsuz	-0,090 <sup>a</sup>	0,017	0,034 <sup>a</sup>	0,006	0,056 <sup>a</sup>	0,011
Çok mutsuz	-0,101 <sup>a</sup>	0,027	0,037 <sup>a</sup>	0,009	0,064 <sup>a</sup>	0,019
<b>Sağlık Memnuniyeti (referans kategori: çok memnun)</b>						

Memnun	0,008	0,015	-0,003	0,007	-0,004	0,009
Orta	-0,076 <sup>a</sup>	0,019	0,031 <sup>a</sup>	0,009	0,046 <sup>a</sup>	0,011
Memnun değil	-0,088 <sup>a</sup>	0,025	0,035 <sup>a</sup>	0,010	0,053 <sup>a</sup>	0,015
Hiç memnun değil	-0,125 <sup>a</sup>	0,047	0,047 <sup>a</sup>	0,017	0,077 <sup>b</sup>	0,031
<b>Gelecekte umut durumu (referans kategori: hiç umutlu değil)</b>						
Çok umutlu	0,130 <sup>a</sup>	0,025	-0,056 <sup>a</sup>	0,012	0,073 <sup>a</sup>	0,014
Umutlu	0,101 <sup>a</sup>	0,015	-0,042 <sup>a</sup>	0,006	-0,059 <sup>a</sup>	0,010
Umutlu değil	0,011	0,016	-0,004	0,006	-0,007	0,010
<b>Dini inanç baskısı (referans kategori: hayır)</b>						
Evet	-0,065 <sup>a</sup>	0,016	0,026 <sup>a</sup>	0,007	0,040 <sup>a</sup>	0,010
<b>Hanehalkı büyüklüğü (referans kategori: 6 ve üstü)</b>						
1-3	0,070 <sup>a</sup>	0,016	-0,028 <sup>a</sup>	0,006	-0,042 <sup>a</sup>	0,010
4-5	0,053 <sup>a</sup>	0,015	-0,021 <sup>a</sup>	0,006	-0,032 <sup>a</sup>	0,009
<b>Konut mülkiyet durumu (referans kategori: ev sahibi değil)</b>						
Ev sahibi	-0,016 <sup>c</sup>	0,009	0,006 <sup>c</sup>	0,004	0,009 <sup>c</sup>	0,005
<b>Konut oda sayısı (referans kategori: 3)</b>						
2 ve altı	-0,060 <sup>a</sup>	0,019	0,023 <sup>a</sup>	0,007	0,037 <sup>a</sup>	0,012
4	0,021 <sup>b</sup>	0,010	-0,009 <sup>b</sup>	0,004	-0,012 <sup>b</sup>	0,006
5	0,050 <sup>a</sup>	0,019	-0,022 <sup>b</sup>	0,009	-0,028 <sup>a</sup>	0,010
6 ve üstü	-0,025	0,039	0,010	0,015	0,015	0,024
<b>Aylık hane geliri (referans kategori: 1.gelir düzeyi (en düşük))</b>						
2.gelir düzeyi	0,102 <sup>a</sup>	0,019	-0,035 <sup>a</sup>	0,007	-0,068 <sup>a</sup>	0,013
3.gelir düzeyi	0,163 <sup>a</sup>	0,019	-0,060 <sup>a</sup>	0,008	-0,103 <sup>a</sup>	0,013
4.gelir düzeyi	0,186 <sup>a</sup>	0,019	-0,071 <sup>a</sup>	0,008	-0,116 <sup>a</sup>	0,013
5.gelir düzeyi (en yüksek)	0,184 <sup>a</sup>	0,020	-0,070 <sup>a</sup>	0,009	-0,114 <sup>a</sup>	0,014

<sup>a</sup>p < .01; <sup>b</sup>p < .05; <sup>c</sup>p < .10; M.E: Marjinal etki

Tablo 3.4'te verilen Stereotype Sıralı Regresyon Modeline göre, 25-34 yaş aralığındaki bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %4,3 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %1,6 daha azdır. 35-44 yaş aralığındaki bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,9 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,3 daha azdır. 45-54 yaş aralığındaki bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %7,2 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,9 daha azdır. 55-64 yaş aralığındaki bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %10,6 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %4,4 daha azdır. 65 ve üstü yaş aralığındaki bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %12,5 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %5,3 daha azdır.

Cinsiyeti erkek olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %1,8 daha az

iken, orta derecede memnun olma olasılığı %0,7 daha fazladır. Evli olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %2,6 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %1,1 daha fazladır. Bir okul bitirmeyen bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,7 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,3 daha azdır. İlkokul mezunu bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,5 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,2 daha azdır. İlköğretim mezunu bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %6,1 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,5 daha azdır. Lise mezunu bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %6,4 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,6 daha azdır. Kamu sektöründe çalışan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %2,9 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %1,2 daha fazladır. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,3 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,1 daha azdır. Mutluluk düzeyi çok mutlu olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %15,9 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %8,0 daha azdır. Mutluluk düzeyi mutlu olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %9,8 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %4,6 daha azdır. Mutluluk düzeyi mutsuz olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %9,0 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %3,4 daha fazladır. Mutluluk düzeyi çok mutsuz olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %10,1 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %3,7 daha fazladır.

Sağlığından orta derecede memnun olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %7,6 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %3,1 daha fazladır. Sağlığından memnun olmayan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %8,8 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %3,5 daha fazladır. Sağlığından hiç memnun olmayan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %12,5 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %4,7 daha fazladır. Gelecekte çok umutlu olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %13,0 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %5,6 daha azdır. Gelecekte umutlu olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %10,1 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %4,2 daha azdır.

Dini inanç baskısı yaşayan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %6,5 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,6 daha fazladır. Hanehalkı büyüklüğü 1-3 kişi arasında olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %7,0 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,8 daha azdır. Hanehalkı büyüklüğü 4-5 kişi arasında olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,3 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,1 daha azdır. Ev sahibi olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %1,6 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %0,6 daha fazladır. Oturduğu konutundaki oda sayısı 2 ve altı olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %6,0 daha az iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,3 daha fazladır. Oturduğu konutundaki oda sayısı 4 olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %2,1 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %0,9 daha azdır. Oturduğu konutundaki oda sayısı 5 olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %5,0 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %2,2 daha azdır. Hane aylık geliri 2. gelir düzeyinde olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %10,2 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %3,5 daha azdır. Hane aylık geliri 3. gelir düzeyinde olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %16,3 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %6,0 daha azdır. Hane aylık geliri 4. gelir düzeyinde olan bir bireyin referans gruba göre işinden çok memnun/memnun olma olasılığı %18,6 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %7,1 daha azdır. Hane aylık geliri 5. gelir düzeyinde olan bir bireyin referans gruba göre işinden

çok memnun/memnun olma olasılığı %18,4 daha fazla iken, orta derecede memnun olma olasılığı %7,0 daha azdır.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Yaşam memnuniyeti, kişinin yaşamının mutlu, kaliteli ve ideal olarak değerlendirilmesi sonucu oluşan duygusal temelli bir kavramdır. Çok boyutlu bir kavram olan yaşam memnuniyeti değerlendirilirken alt yaşam alanlarını da hesaba katmak gerekir. Çalışanlar için çalışma yaşamı ve çalışma yaşamındaki memnuniyet büyük önem arz eder. Dolayısıyla çalışan bireyler için yaşam memnuniyeti açısından en temel belirleyici olan alt yaşam alanını iş memnuniyeti oluşturmaktadır. Bu çalışmada, TÜİK tarafından 2020 ve 2021 yılında yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na katılan 8896 bireyin verisi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı Stereotype Sıralı Regresyon Modeli ile COVID-19 döneminde Türkiye'de bireylerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri belirlemektir.

Analiz sonuçlarına göre yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, işteki durum (ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan), mutluluk düzeyi, sağlık memnuniyeti (orta, memnun değil, hiç memnun değil), gelecekte umut durumu (çok umutlu, umutlu), dini inanç baskısı, hanehalkı büyüklüğü, mülkiyet durumu, konut oda sayısı (2 ve altı, 4, 5), hane aylık geliri değişkenlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışmada bireylerin yaşları arttıkça işlerinden memnun olma olasılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde artan yaş ile birlikte iş memnuniyetinin de arttığı tespit edilen çalışmalar mevcuttur (Yu vd., 2020; Alrawashdeh vd., 2020). Bu bulgunun aksine yaş ile iş memnuniyeti arasında negatif ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Avşaroğlu, Deniz, & Kahraman, 2005; Güzel, 2013). Çalışmaya göre erkeklerin kadınlara göre işlerinden memnun olma olasılıkları daha azdır. Literatürde bazı çalışmalarda benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Aktan & Toraman, 2022; Shaukat, Vishnumolakala, & Al Bustami, 2019; Toropova, Myrberg, & Johansson, 2021). Öte yandan bazı çalışmalarda ise erkeklerin kadınlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Maina, Kiumi, & Githae, 2021; Chitra, 2020).

Çalışmada evlilerin bekârlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha az olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan bir çalışmada da benzer bulgular elde edilmiştir (Tor & Esengün, 2011). Öte yandan yapılan bir çalışmada evli bireylerin iş doyumlarının bekâr bireylere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özaydın, Vural, Balcı, & Güdük, 2022). Çalışmaya göre eğitim seviyesi arttıkça bireylerin işlerinden memnun olma olasılığının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde yapılan bir çalışmada da eğitimin işyerinde kontrolü sağlayarak çalışandan beklenen memnuniyeti artırdığı, fakat eğitim düzeyinin artmasıyla çalışanların beklentilerinin arttığı ve iş memnuniyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Ross & Reskin, 1992). Çalışmanın sonucuna göre kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ile zıt bir şekilde kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre işlerinden memnun olma olasılığının daha fazla olduğu tespit edilen çalışmalar mevcuttur (Aktan & Toraman, 2022; Ali vd., 2021). Çalışmada bireylerin gelir düzeyleri arttıkça işlerinden memnun olma olasılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür de benzer bulguların elde edildiği çalışmalar mevcuttur (Zincirkıran, Yalçınsoy, & Işık, 2016; Yurdakul-Erol & Köse, 2017).

Çalışmaya göre dini inanç baskısı yaşayan bireylerin dini inanç baskısı yaşamayan bireylere göre işlerinden memnun olma olasılığı daha azdır. Ayrıca çalışmada hanehalkı büyüklüğü arttıkça bireylerin işlerinden memnun olma olasılığının azaldığı tespit edilmiştir. Çalışmaya göre ev sahibi olan bireylerin ev sahibi olmayan bireylere göre işlerinden memnun olma olasılığı daha fazladır. Gelecekte çok umutlu olan bireylerin gelecekte hiç umutlu olmayan bireylere göre işlerinden memnun olma olasılığının daha fazla olduğu da çalışmanın bulguları arasındadır.

Sağlığından memnun olmayan bir bireyin sağlığından çok memnun olan bireye göre işinden memnun olma olasılığı daha azdır. Kişinin yaşamından ve işinden duyduğu memnuniyet algısı fiziksel ve psikolojik sağlığı ile doğru orantılıdır. Hem fiziksel olarak iyi olan hem de psikolojik açıdan iyi hisseden bireylerin yaşam ve iş memnuniyetlerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Korkmaz, Germir, Yücel, & Gürkan, 2015). Dünya sağlık örgütüne göre sağlık, bir hastalık ya da engelliliğin olmaması değil aynı zamanda bedensel, ruhsal ve psikolojik olarak iyi olmama halidir. Buna göre kişinin sağlıklı sayılabilmesi için sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda ruhsal ve psikolojik olarak da iyi olması gerekir. Bu açıdan bakıldığında Covid-19'la ilgili sadece fiziksel iyileştirme çabaları yeterli olmayıp, bu çabalara ek olarak kişilerin psikolojik ve ruhsal açıdan iyileştirilmesine çabalara da girilmesi gerekir. Bu bağlamda tüm yöneticiler psikolojik sağlığın düzelmesi yönünde çalışanları için profesyonel destek alabilirler. Geleceğe yönelik olarak, bu pandemi dönemine hazırlıksız şekilde yakalanan

birçok işletme, bu dönemde yaşadıklarından aldıkları dersle mutlaka bu tip durumlarda kullanabilecekleri kriz planları hazırlamalılar.

Bireyin işinden duyduğu memnuniyet düzeyinin belirleyicileri bulunmaktadır. Bu belirleyiciler üzerinde etkili olan durumlar da bireyin genel iş memnuniyeti düzeyini etkilemektedir. Küresel salgın süreci hiç beklemediğimiz anda yaşamımıza girmiş ve hem yaşam hem de çalışma biçiminin değişmesine neden olmuştur. İşgörenlerin işlerinden duydukları memnuniyet ve tatmin hem günlük yaşantılarını hem de işteki performans ve verimliliklerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bakımdan, organizasyonların insan kaynakları, işgörenlerin motivasyon ve iş tatminlerini artırma konusunda önemli bir görev üstlenmektedir. İş tatmin düzeyi artan çalışanın daha fazla motive olması sağlanacak, bu şekilde işyerinde verimlilik ve performansın artması gerçekleşecektir. Dolayısıyla organizasyonların, motivasyonlarının ve iş tatmin düzeylerinin artırılması konusunda özel stratejiler uygulamaları yerinde olacaktır.



## Kaynaklar

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*;8(1), 121-131.
- Aktan, O., & Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*;27, 10429-10453.
- Aktaş, S. G. (2020). Küresel sağlıktan sağlık turizmine covid-19. *Türk Coğrafya Dergisi*;76, 107-114.
- Ali, S., Alam, B. F., Noreen, S., Anwar, M., Qazi, S. H., & Hussain, T. (2021). Motivation and job satisfaction levels among medical and dental faculty members of Pakistan amidst the COVID-19 outbreak. *Work*;69(2), 359-366.
- Alkan, Ö., Ünver Ş. (2022a). Secondhand smoke exposure for different education levels: findings from a large, nationally representative survey in Turkey. *BMJ Open*;12(1), 1-12.
- Alkan, Ö., & Ünver, Ş. (2022b). Tobacco smoke exposure among women in Turkey and determinants. *Journal of Substance Use*, 27 (1), 43-49.
- Alrawashdeh, H., Al-Tammemi, A., Alzawahreh, M.-T. A., Elkholy, M. A., Abusamak, M., Elehamer, N., . . . I., G. (2020). Occupational Burnout and Job Satisfaction Among Physicians in Times of COVID-19 Crisis: A Convergent Parallel Mixed-Method Study". *Research Square*, doi: 10.21203/rs.3.rs-121781/v1.
- Anderson, J. A. (1984). "Regression and Ordered Categorical Variables". *Journal of the Royal Statistical Society Series B*, 46 (1), 1-30.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience:When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*;24(6), 882-897.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*;14, 115-129.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ., & Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü . *İşletme Araştırmaları Dergisi*;13(1), 136-149.
- Baadel, S., Kabene, S., & Majeed, A. (2020). Work-life conflict costs: a Canadian perspective . *International Journal of Human Resources Development and Management*;20(2), 178-186.
- Chakraborty, I., & Maity, P. (2020). COVID-19 outbreak: Migration, effects on society, global environment and prevention. *Sci Total Environ.*;728(1), 1-7.
- Chitra, A. (2020). Study on impact of occupational stress on job satisfaction of teachers during Covid-19 Pandemic period. *Global Development Review*; 4(2), 52-62.
- De Los Santos, J. A. A. ve Labrague, L. J. (2021). The Impact of Fear of COVID-19 on Job Stress, and Turnover Intentions of Frontline Nurses in the Community: A Cross-Sectional Study in the Philippines. *Traumatology*, Advance online publication. doi: 10.1037/trm0000294
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability*;14(1453), 1-18.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*;92(6), 1524-1541.
- Gimenez-Espert, M. P.-G.-R. (2020). Psychosocial risks, work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontier Public Health*;8, 1-10.
- Gürsoy, D., & Chi, C. G. (2020). Effects of COVID-19 pandemic on hospitality industry:review of the current situations and a research agenda. *Journal of Hospitality Marketing & Management*;29(5), 527-529.
- Güzel, D. (2013). Erzurum İlinde Faaliyet Gösteren Bayan ve Erkek Kuaförlerinin, Ergonomik Çalışma Koşulları, Mesleki Rahatsızlıklar ve İş Memnuniyeti Yönünden İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*;17(3), 345-358.

- Hook, A., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*;15(9), 093003.
- Kang, S.-E., Park, C., & Lee. (2021). The Stress-Induced Impact of COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers. *Sustainability*;13(1327), 1-17.
- Kaya, Ş. D., İleri, Y. Y., & Kara, B. (2022). Benefits of Flexible Working System During Covid-19 Pandemic: A Field Study in Turkey. *Ege Akademik Bakış*;22(3), 253-269.
- Kim, G., Ro, H., Hutchinson, J., & Kwun, D. J. (2014). The effect of jay-customer behaviors on employee job stress and job satisfaction. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*;15(4), 394-416.
- Korkmaz, M., Germir, H. N., Yücel, A. S., & Gürkan, A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Sosyodemografik Bileşenler Üzerine Bir Analiz. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*; 3(2), 78-111.
- Kyhlstedt, M., & Andersson, S. W. (2020). Diagnostic and digital solutions to address the COVID-19 pandemic: The need for international collaboration to close the gap. *Health Policy Technol*;9(2), 126-128.
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2023). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current Psychology*;42, 8540-8553.
- Maina, M., Kiumi, K., & Githae, P. (2021). Gender factor in public secondary school teacher's job satisfaction in Nakuru County, Kenya. *British Journal of Education*;9(1), 59-67.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*;35, 602-616.
- Özaydın, Ö., Vural, A., Balcı, N., & Güdük, Ö. (2022). COVID-19 Salgını Döneminde Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu . *Gümüşhane University Journal of Health Sciences* ;11(1), 54-62.
- Paksoy, H. (2020). Covid-19 pandemisi ile oluşan korku ve davranışlara inancın etkisi üzerine bir araştırma:Türkiye örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*;10(2), 135-155.
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, Control at Work, and Job Satisfaction. *Social Science Research*; 21(2), 134-148.
- Rothwell, W. J., Lindholm, J., Yarrish, K. K., & Zaballero, A. G. (2012). *The Encyclopedia of Human Resource Management*. San Francisco: CA: John Wiley & Sons,Inc.
- Savaş, E. B. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminde Çalışanların İş Tatmini ve Performans Durumlarının, Yönetici Gözünden Değerlendirilmesi. *Akademik Hassasiyetler*; 9(20), 197-222.
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2019). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: A perspective from teachers engaging students with disabilities. . *Journal of Research in Special Educational Needs*;19(1), 68-76.
- T. C. Resmi Gazete (2020, 23 12). <https://www.resmigazete.gov.tr/> adresinden alındı
- T. C. Sağlık Bakanlığı, (2020, 4 16). <https://www.saglik.gov.tr/> adresinden alındı
- Tor, S. S., & Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*; 13 (20), 53-63.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*; 73(1), 71-97.
- TUİK. (2021). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması Mikro Veri Seti*. Retrieved from [https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Mikro\\_Veri](https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Mikro_Veri)
- Türköz, T. (2022). Çalışanların Covid-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntıları ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyici (Modere Edici) Rolü . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 279-302.
- Ünver, Ş. (2024). Investigation of factors affecting tobacco and e-cigarette use in Turkey, *Journal of Substance Use*, DOI: 10.1080/14659891.2024.2335484

- Ünver, S., Aydemir, A. F., & Alkan, O. (2023). Predictors of Turkish individuals' online shopping adoption: An empirical study on regional difference. *Plos One*, 18(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288835>
- Ünver, Ş. (2023). Türkiye’de Hanehalklarının Bölgelere Göre Yoksulluk Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Sıralı Modellerle İncelenmesi. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Ünver, Ş., & Alkan, Ö. (2023). Sociodemographic factors associated with alcohol use in Turkish women, *Journal of Substance Use*, DOI: 10.1080/14659891.2023.2284942
- Ünver, Ş., Alkan, Ö., & Oktay, E. (2024). Physical Intimate Partner Violence Against Pregnant Women in Türkiye: A PopulationBased Study. *Sage Open*;14(2), 1-15.
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y. C., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*;5(4), 383-389.
- Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y., & Keser, A. (2023). COVID-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti . *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*;14 (1), 163-184.
- Yeşil, S., & Mavi, Y. (2021). Covid-19 Korkusu’nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Journal of Yasar University*;16(63), 1078-1104.
- Yildiz, B., Yıldiz, T., Ozbilgin, M., & Yıldiz, H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction. *Front. Psychol.* 13:962830, 1-16.
- Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J. (2020). “Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Front. Public Health*;8(426), doi: 10.3389/fpubh.2020.00426.
- Yurdakul-Erol, S., & Köse, M. (2017). Ormancı Teknik Personelin İş Memnuniyeti: İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*;18(1), 273-286.
- Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A., & Işık, M. (2016). Yönetici Desteği ile İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *In 2nd International Congress on Economics and Business*, 976-983.

**Yazar Katkıları:** Fikir-%40-30-20; Tasarım-%40-40-20; Denetleme-%40-40-20; Kaynaklar-%30-40-30; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi%35-35-30; Analiz ve/ veya Yorum-%40-30-30; Literatür Taraması-%30-30-40; Yazıyı Yazan-%30-30-40; Eleştirel İnceleme-%40-40-20.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Etik Kurul Belgesi:** -

**Author Contributions:** Concept-40-30-20%; Design-40-40-20%; Supervision-40-40-20%; Resources-30-40-30%; Data Collection and/or Processing-35-35-30%; Analysis and/or Interpretation-40-30-30%; Literature Search-30-30-40%; Writing Manuscript-30-30-40%; Critical Review-40-40-20%.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflicts of interest to declare.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Ethical Committee Approval:** -