

---

## ÜCRET TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

---

Edip ÖRÜCÜ<sup>1</sup>, İtir HASIRCI<sup>2</sup>, Selin BAŞARAN<sup>3</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisini tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Balıkesir ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 200 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu firmada çalışmakta olan 128 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket tekniği ile toplanmıştır. Elde edilen verilerle frekans analizi, normallik testi, güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinin neticesine göre ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizinin neticesinde ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin hızlandırıcı etkisinin olduğu görülmüştür. Böylece çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça ücret tatmini artışının yaşam tatminleri üzerindeki olumlu etkisini hızlandırdığı tespit edilmiştir. Çalışmanın son bölümünde sonuçlar yorumlanıp, tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret Tatmini, Yaşam Tatmini, Eğitim, İş Tatmini  
**JEL Sınıflandırması:** I31, M10

---

## A RESEARCH ON THE REGULATORY EFFECT OF EMPLOYEES' EDUCATION LEVELS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PAY SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION

---

### Abstract

The aim of this research is to determine the regulatory impact of employee education levels on the impact of pay satisfaction on life satisfaction. 200 employees of a company operating in the manufacturing sector in Balıkesir province constitute the universe of the research. 128 employees working at this firm constitute the sample of the research. The data of the study was collected using the survey technique. Frequency, reliability, discovery factor, correlation, hierarchical regression analysis, normality test were performed. According to the results of the correlation analysis, there was a positive and significant relationship between pay and life satisfaction. As a result of the hierarchical regression, it was observed that the effect of pay satisfaction on life satisfaction has an accelerating effect on employee training levels. Thus, as employees' training levels increase, it has been found that pay satisfaction increases accelerate the positive impact of life satisfaction. In the last part of the study, the results were interpreted and discussed.

**Keywords:** Pay Satisfaction, Life Satisfaction, Education, Job Satisfaction  
**JEL Classification:** I31, M10

---

<sup>1</sup> Prof. Dr., Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, eorucu@bandirma.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3301-7496

<sup>2</sup> İşletme Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, iti8686@gmail.com, Orcid: 0000-0002-5449-2640

<sup>3</sup> İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, selinbaran.23@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4858-2367

## 1. Giriş

Örgütlerde ücret önemli bir insan kaynakları fonksiyonu olarak bilinmektedir. Bunun sebebi kişileri işe çekebilmesi, örgütte tutabilmesi ve daha verimli çalışmaları için onları teşvik etmesidir. Belirlenen bu ücretin maliyetler açısından örgüte yük olmayacak miktarda olması önemlidir. Bu nedenle ücret yönetimi çalışan ve örgüt açısından son derece hassas dengelerin üzerinde kurulmalıdır. 21. yüzyılda rekabette en önemli etkenin insan olduğunu fark eden örgütler, kendilerine uygun işgöreni örgüte çekmek ve örgütte devamlılıklarını sağlamak amacıyla ücreti aracı olarak kullanmışlardır. Bununla birlikte işgörenlerin tatmin seviyelerini etkileyen en önemli faktörün de ücret olduğunu ve bu faktörün örgütler için de önem arz ettiğini belirtmişlerdir. İşgörenlerin tatmini örgütler açısından önem teşkil etmektedir. Bunun sebebi yüksek işgören tatmininin örgütün iyi yönetildiğini göstermesidir. Günümüz rekabet şartlarında örgütlerin temel hedefi verimliliklerini ve karlılıklarını maksimum seviyeye ulaştırmaktır. Bu hususların gerçekleşebilmesi işgörenlerin ücret tatminlerinin örgütün beklentileriyle uyumlu hale getirilmesine bağlıdır. Yaşam tatmini, bireyler açısından önemli bir öge haline gelmiştir. Farklı şekillerde algılanan yaşam tatmini boş vakit, iş dışı vakit gibi kavramlarla açıklanan, yaşama gösterilen duygusal tutum olarak tanımlanmaktadır (Dikmen, 1995: 12). Modern yönetim anlayışında işgörenler yalnızca bir ekonomik varlık olarak görülmemekte, ekonomik beklentilerinden farklı isteklerinin olduğu ve sosyal yönlerinin de olduğu bilinmektedir (Seçkin ve Çoban, 2017: 140). İşgörenlerin ücret ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin ele alınması bu araştırmanın konusu olarak belirlenmiştir. Böylece işgörenlerin mali yönleriyle sosyal yönlerine ilişkin birer değişken incelenecektir. Çalışmanın amacı ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisini tespit etmektir. Literatürde çalışma konusu ile ilgili daha önce yapılan yeterli sayıda çalışmaya rastlanılmaması bu çalışmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde literatür taraması yapılarak, araştırma konumuza ilişkin geçmiş araştırmalara yer verilmiştir. Son bölüm ise araştırma yöntemi ve bulgular kısmına ayrılmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Ücret Tatmini

İşgörenlerin aldığı ücretin seviyesi memnuniyeti etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. İnsanoğlu kendisine yapılan en ufak bir iyiliğe bile minnet duyarken emeğinin karşılığını hakkaniyetli bir ücretle alabilmesi onun için büyük bir mutluluktur (Saleem ve Seema, 2013: 700). Eğer işgören umduğu ücreti alamazsa memnuniyeti de beklentilerinin altından kalır. Bu durumda işgörenin işinden tatmin olabilmesi için beklediği ücret ile aldığı ücret arasındaki farkın çok az olması önemlidir. Adalet kuramından yola çıkarak Lawler (1994) tarafından geliştirilen ücret tatmini kavramı, işgörenin elde ettiği ücretin almayı umduğu ücret ile eşit düzeyde olması gerektiğini, aksi durumda tatminsizlik gibi sonuçların doğabileceğini belirtmektedir. Ücret tatmini ile ilgili literatürde yapılan tanımlar şu şekilde belirtilebilir:

Duchrame (2005) ücret tatminini işgörenlerin aldıkları parasal ödüllerden tatmin olma düzeyleri şeklinde tanımlamaktadır. Ücret, işgörenler için örgütte yaptıkları işin karşılığında aldıkları ödül veya netice olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ücret, işgörenin performansını değerlendiren, en iyi işgöreni işe çekmeye çalışan ve var olan işgöreni elde tutan bir motivasyon aracıdır. Weiner (1980) ise ücret tatminini işgörenlerin hakettikleri payları olumlu ya da olumsuz etkileyen duygular olarak ifade etmektedir. Heneman ve Schwab (1985) ise ücret tatminini dört boyut altında incelemektedir. Bunlar, ücret düzeyi, ücret yapısı, ücret artışı, faydalar şeklinde sıralanabilir. Ücret düzeyi tatmini, işgörenin aldığı maaş ile ilgili tatminini ifade ederken, ücret artışı ile ilgili tatmin, ücret düzeyindeki değişikliklerden algılanan tatmini ifade etmektedir. Ücret yapısı ile ilgili tatmin, ücret dağılımı ile ilgili metotları ele alırken, faydalar, işgörelere yapılan dolaysız ödemeler ile ilgili tatmini belirtmektedir. Ücretin motive etme özelliğinin yanında yetersiz ücret ödemeleri sonucu ortaya çıkabilecek ücret tatminsizliğinin sonucunda işgörenin duyguları iki şekilde ifade edilebilir

(DeConinck ve Stilwell, 2004: 228): İşgörenin çalışma arzusu artabilir ve işgörenin gözünde işin çekiciliği kaybolabilir. Ücret işgören için çoğu zaman tek motivasyon aracı olarak görülmemektedir. İşgörenlerin buldukları konum ve istekleri de motivasyonu sağlayıcı unsurlar arasındadır. Para her zaman önemli bir motivasyon aracı olarak görülmesi bile işgörenler ücretlerinden memnun olmadıklarında örgütlerin işgörenleri diğer motivasyon araçları ile memnun etme girişimleri faydasız olacaktır (Baştürk, 2019: 61). İhtiyaçlar hiyerarşisinde ücrete bakılırsa, ücretin yeme, içme, barınma gibi ihtiyaçların giderilmesi için önemli olduğu görülmektedir. Bu ihtiyaçlar tatmin edilmeden işgörenin saygı, statü gibi ihtiyaçlarla yönlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ücret tatmininin sağlanmasına etki eden faktörler şu şekilde gruplandırılabilir (Şen, 2008: 72):

- İşgörenin yaşı, eğitim durumu, yaşantısı gibi bireysel özellikler,
- İşgörenin harcadığı çaba, yaratıcılığı ve inovatif yeteneği gibi bireysel eylemleri,
- Sorumluluk alabilme durumu,
- Oluşturulan bu dengenin işgören tarafından algılanması.

İşgörenler, dağıtılan ücretin adil olup olmadığını değerlendirirken çalıştıkları örgütte bulunan çalışma arkadaşlarının ya da aynı sektörde diğer örgütlerde çalışan bireylerin ücretlerini baz alarak karşılaştırma yaparlar. Örgütte adil bir ücret sisteminin olmasının yararları şu şekilde sıralanabilir (Özgen ve Yalçın, 2011: 25):

- İşgücü devir hızı düşer,
- İşgörene eğitim garantisi verilir,
- Ücretle ilgili şikâyetlerde azalma olur,
- Performanslarda artış olur,
- Tecrübede artış olur,
- Kariyerde ilerleme kolaylaşır.

Örgütlerde günümüz şartlarında ücret tatmini son derece önemli bir yer tutmaktadır. Bunun sebebi ücretin önemli örgütsel sonuçları etkilemesi, iş tatmini ve yaşam tatmininin ölçülmesinde önemli bir unsur olarak görülmesidir. Gürbüz tarafından 2007 senesinde yapılan çalışma, örgütlerde yaşanabilecek ücret tatminsizliği durumunun işgörenlerin iş tatminlerini düşürdüğünü, motivasyon ve performansı azalttığını, devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini doğurduğunu açıklamaktadır (Gürbüz, 2007: 251). Örgütlerde ücret yönetimleri, işgörenlerin isteklerini karşılayacak düzeyde olmalıdır çünkü ücret tatmini iyi olduğunda işgörenlerin iş tatminleri de bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Dolayısıyla örgütler, kalifiye işgörenlerini ellerinde tutabildikleri sürece örgütün gelişim sürecini devam ettirirler (Hasırcı, 2020: 75).

## 2.2. Yaşam Tatmini

İlk kez 1961 senesinde Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam tatmini kavramı, kişilerin yaşantılarının tüm detaylarının ve boyutlarının ele alındığı bilişsel bir süreç olarak tanımlanmıştır (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Diener' e göre yaşam tatmini bireylerin tüm yaşantılarını kendi belirledikleri ölçütlere göre değerlendirmeleridir. Bu değerlendirmeler bugünü değil yaşanan hayatın tümünü kapsamaktadır (Öcal, 2008: 72). Yaşam tatmini, bireyin hayatının tümüne etki eden iş ve iş dışı eylemlerin hepsine karşı verdiği tepkileri kapsamaktadır. Bireyin hayattan istedikleri, hedefledikleri ve sahip olduklarının karşılaştırılması ile elde ettiği sonuç yaşam tatmini olarak tanımlanmaktadır. Kişinin hayatı tüm boyutlarıyla değerlendirildiğinde ulaşılan negatif ve pozitif değer yargıları da yaşam tatmininin farklı bir tanımıdır (Saldamlı, 2008: 701). Bireyler kendileri için seviye ve kriter belirleyip, bunlara göre sahip oldukları yaşam şartlarını değerlendirmektedirler. Bu bireyin kendi içinde yaptığı bir değerlendirmedir. Yaşam tatminini etkileyen faktörler dört grupta açıklanmaktadır (Bir, 2017: 61):

**İş ile İlgili Faktörler:** İş yükü, tecrübe, işin niteliği, iş yeri eğitimi, terfi imkânları şeklinde sıralanabilir. İş, kişinin ve ailesinin hayatının devamı için önem teşkil etmektedir. Bu sebeple kişiler

işlerine önem vermekte ve vakitlerinin çoğunu işlerinde geçirmektedirler. Kişinin işi karşılığı aldığı ücrette gerçekleşecek artış, yaşam tatminini pozitif etkilemekte, olumsuz bir durum ise yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir. Kişinin işinde yaşadığı olumlu yahut olumsuz durumlar aile yaşantılarını da etkilemektedir. Bu nedenle bu iki kavrama önem verilmelidir.

**Kişisel ve Demografik Faktörler:** Eğitim, yaş, kişisel özellikler, cinsiyet şeklinde sıralanabilir. Yaşam tatmini fazla olan kişilerin daha dışa dönük yapıda oldukları, yaşam tatmini az olan kişilerin de içe dönük yapıda oldukları görülmüştür. Gençlerin yaşlı bireylere nazaran yaşam tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu, yaşlı bireylerin hayattan beklentilerinin az olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından yaşam tatmini incelendiğinde evlilerin bekârlara göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun tam tersini savunan Glenn ve Weaver ise evliliklerde çocuk sayısı arttıkça eşlerin ilişkilerinin daha çok çatışmaya sürüklendiğini ve bu durum yaşam tatminini azalttığını belirtmişlerdir (Gümüş, 2006: 66). Cinsiyetin yaşam tatmini üzerindeki etkisi diğer demografik faktörlere göre daha azdır. Ancak eğitim durumunun yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşılması olasıdır. Eğitim durumu yüksek olan bireylerin yaşam tatmini seviyelerinin düşük olanlara nazaran daha fazla olması beklenmektedir.

**Çevresel Faktörler:** Bireylerin çalıştıkları firma haricindeki yerlerde iş bulabilme imkânını ifade etmektedir. Bireyler kendi istekleriyle veya zaruri olarak işlerinden ayrıldıklarında rahatlıkla başka firmalarda iş bulabileceklerini düşünürlerse yaşam tatminleri de artacaktır.

**Toplumsal Faktörler:** Sosyal ağlar, akraba ilişkileri, dernekler, kültür toplumsal faktörlerin içerisinde yer almaktadır. Ailesine ve çevresine karşı sorumluluğu az olan kişinin yaşam tatmini yüksek olacaktır. Düzenli spor yapan, sosyal yaşantısı olan bireyin yaşam tatmini de diğer bireylere nazaran yüksek olacaktır (Vara, 1999: 55). Eş, dost, arkadaşlık, akraba vb. ilişkiler kişilerin yaşam tatminleri üzerinde olumlu etki sağlayacaktır.

Yaşam tatmini, insanların hayatlarını mevcut duygularından ziyade bir bütün olarak nasıl değerlendirdikleri ile ölçer ve mutluluk ile refahın felsefi ve psikolojik analizlerinde kullanılır. "Yaşam tatmini "düzenli olarak" mutluluk" ile eşanlamlı olarak kullanılır ve genellikle refahın önemli bir bileşeni olarak görülür. Bu kavram öznel iyi oluşun bir alt boyutudur. Öznel iyi olma, kişilerin yaşantıları hakkındaki hisler ve bu hisleri değerlendirmeleri şeklinde açıklanabilir (Kantak vd., 1992: 5). Yaşam tatmini kavramı içerisinde iyi oluş hali, objektif ve sübjektif göstergeleri içermektedir ve bu durum iyi olma hali şeklinde ifade edilmektedir. Öznel iyi oluş, olumlu - olumsuz duygulanım ve yaşam tatmini şeklinde üç alt boyuta ayrılmaktadır. Olumlu ve olumsuz duygulanım duygusal alt boyutu, yaşam tatmini ise öznel alt boyutu oluşturmaktadır (Diener, 1984: 557). Olumlu duygulanım, güveni, heyecanı, ümidi, olumsuz duygulanım, üzüntüyü, öfkeyi, kederi, yaşam tatmini yaşamın tüm alanıyla ilgili tatmini kapsamaktadır.

### 3. Literatür Taraması

Literatürde yaşam tatmini ve ücret tatmini birlikte inceleyen kısıtlı sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Ancak iki değişkenin farklı değişkenlerle ilişkili olduğu çalışmaların sayısı daha fazladır. Bunların çoğu iş tatmini ile yaşam tatmini ve ücret tatmininin ilişkilendirildiği çalışmalardır. Ücret tatmininin yaşam tatminine etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin hızlandırıcı etkisinin olup olmadığının tespiti bu araştırmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Araştırmanın temel sorusundan yola çıkarak literatürde değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini inceleyen çalışma örnekleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

George ve Brief (1990) New York'ta bulunan bir şirkette çalışan 497 kişi ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın analizleri ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkinin olduğunu, ücret tatmini ile yaşam tatmini ilişkisinde finansal gereksinimlerin düzenleyici etkisinin olduğunu göstermektedir. Finansal gereksinimlerin dışında iki değişken arasındaki ilişkide kadın çalışanların gereksinimlerinin fazla olmasından dolayı cinsiyetin de düzenleyici etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (George ve Brief, 1990).

Veenhoven (1991) tarafından 22 ülkede yapılan araştırmada kişilerin gelir düzeyleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan analizlerin sonucuna göre bireylerin gelir düzeyleri ile yaşam tatminleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Veenhoven, 1991: 129).

Diener ve Diener (1995) tarafından 31 ülkenin milli geliri ile bireylerin yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ülkenin milli gelirinde azalma yaşandığında yaşam tatmini seviyesinde de azalma gerçekleştiği görülmüştür (Diener ve Diener, 1995: 660).

Richardson vd. (2006) İngiltere ve Kuzey Amerika’da yaşayan toplam 184 öğretmen ile ücret tatminleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre öğretmenlerin ücret tatminleri ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür (Richardson vd., 2006: 889).

Yıldırım ve Demirel (2015) Elazığ’da bulunan 34 banka şubesinde çalışan 750 personel ile ücret tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin neticesine göre ücret tatmininin yaşam tatminini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür (Yıldırım ve Demirel, 2015: 150).

Şapçı (2016) çalışmasında ücretten duyulan tatminin örgütsel bağlılıkla ilişkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. İstanbul’da faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları ve ulaşım sektörün çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Yapılan analizlerin neticesine göre çalışanların ücret tatminlerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği tespit edilmiştir (Şapçı, 2016: 51).

Yenihan, Öner ve Balcı (2016) Sakarya ilinde bulunan bir alışveriş merkezinde çalışmakta olan bireylerin iş tatminleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda değişkenler arasında anlamlı ve orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Yenihan, Öner ve Balcı, 2016: 39).

Seçkin ve Çoban (2017) unlu mamüller sektöründe faaliyet gösteren pastane ve fırın gibi iş yerlerinde çalışan mavi yakalı işgörenler üzerine yapmış oldukları uygulamayla, ücret seviyesinden tatmin ve yaşam tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Analiz sonuçlarına göre, ücret seviyesinden tatmin ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte işte kalma niyeti bu iki değişken arasındaki ilişkide aracılık görevi görmüştür. Diğer bir anlatımla ücret seviyelerinden duyulan tatmin arttığı zaman çalışanların işte kalma isteği ve yaşam tatminleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır (Seçkin ve Çoban, 2017: 141).

Bağcı ve Kolbaşı (2019) çalışanların iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir kamu kuruluşundaki 131 personel ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan toplanan veriler analiz edildiğinde, katılımcıların iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bağcı ve Kolbaşı, 2019: 51).

Mert (2020) çalışmasında, Türkiye’de yaşayan kadın ve erkek çalışanların yaşam tatmini, iş tatmini ve ücret tatminlerini etkileyen faktörleri ve bununla beraber söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma bulgularına göre, çalışanlar arasında işyerindeki ilişkilerinden hoşnut olanların iş, yaşam ve ücret tatminlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mert, 2020: 16).

#### **4. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın amacı ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim seviyelerinin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Araştırmayı gerçekleştirmek için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 2020-6 toplantılı nolu ve 05.11.2020 tarihli “Etik Kurul Onayı” alınmıştır. Araştırmada veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Üç kısımdan oluşan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili 10 soru bulunmaktadır. İkinci kısımda ücret tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Diener vd. (1985)’in geliştirdiği, Kayasandık tarafından Türkçe’ye çevrilmiş olan (2019) 5 soruluk yaşam tatmini ölçeği

kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü kısmında ücret tatmini ölçeği olarak Yıldırım ve Demirel tarafından (2019) geliştirilen 24 soruluk ücret tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatmini ve ücret tatmini için (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) 5’li Likert tipi ölçekten faydalanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Balıkesir ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 200 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu firmada çalışmakta olan 128 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil yeteneğine sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 121).

Aşağıda sıralanan araştırmanın hipotezleri sosyal değişim kuramına göre geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

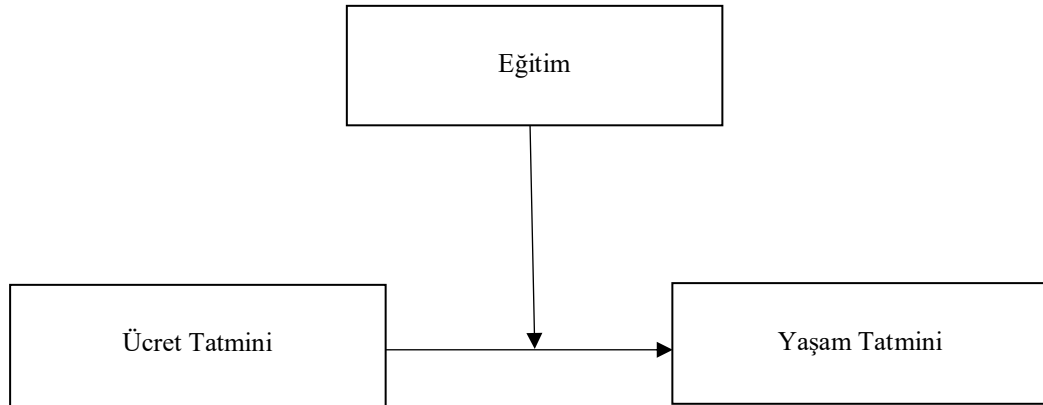
**H<sub>2</sub>:** Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü vardır.

#### 4.1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de düzenleyici değişkenin yer aldığı model verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi bağımsız değişken ücret tatmini ile bağımlı değişken yaşam tatmini arasındaki ilişkide çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisinin olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



## 5. Bulgular

### 5.1. Katılımcıların Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan imalat sektörü çalışanlarının demografik özelliklerine göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir. Cinsiyet frekans dağılımı analizine göre ankete katılanların %16,4’ü kadınlar ve %83,6’ı erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %25’inin bekâr ve %75’inin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %39,8’inin 36-45 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde %58,6 ile lise mezunlarının en yüksek frekans değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların aylık gelirlerine bakıldığında %73,1 yüzde ile 2001-3000 TL arası çalışanların çoğunlukta olduğu, mesleki açıdan incelendiğinde çoğunluğun %35,2’ini işçi olduğu tespit edilmiştir. Toplam çalışma yılı incelendiğinde ise 6-10 yıl arası çalışanların 46 kişi ile çoğunluk olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların işletmedeki görev süresine bakıldığında %57 ile en yüksek frekans dağılıma sahip olanların 1-5 yıl arasında çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %85,9’ı mavi yakalıyken, %14,1’i beyaz yakalılardan oluşmaktadır. İşletme çalışanlarının %93,8’i de (120 kişi) yönetici pozisyonunda çalışmamaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	21	16,4
	Erkek	107	83,6
Medeni Durum	Evli	32	25,0
	Bekâr	96	75,0
Yaş	25 ve altı	12	10,2
	26-35	41	32,0
	36-45	51	39,8
	45-55	23	18,0
Eğitim	İlköğretim	33	25,8
	Lise	75	58,6
	Ön Lisans	15	11,7
	Lisans	5	3,9
Aylık Geliriniz	2000 ve altı	4	3,1
	2001-3000	100	78,1
	3001-4000	17	13,3
	4001 ve üstü	7	5,5
Mesleğiniz	İşçi	45	35,1
	Meydancı	23	18,0
	Yiyecek/İçecek Hiz.	11	8,6
	Temizlik Hiz.	17	13,3
	Güvenlik Hiz.	32	25,0
Toplam Çalışma Yılınız	1 yıldan az	7	5,5
	1-5 yıl	39	30,5
	6-10 yıl	46	35,9
	11-15 yıl	19	14,8
	16 ve üzeri	17	13,3
İşletmedeki Görev Süresi	1 yıldan az	36	28,1
	1-5 yıl	73	57,0
	6-10 yıl	16	12,5
	11-15 yıl	2	1,6
	16 ve üzeri	1	0,8
Pozisyon	Mavi Yakalı	110	85,9
	Beyaz Yakalı	18	14,1
Yöneticiyim	Evet	8	6,2
	Hayır	120	93,8

### 5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi, Basıklık, Çarpıklık, Standart Sapma ve Ortalama Değerleri

Tablo 2’de araştırmada kullanılan yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,88 ve ücret tatmini ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 0,97 olarak tespit edilmiştir. Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Bu değer 1’e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçek düşük güvenilir; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek oldukça güvenilir; 0,80-1,00 arası bir değer alıyorsa yüksek güvenilir şekilde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçları yüksektir.

Tablo 2: Cronbach’s Alfa Değerleri

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach’s Alpha
Yaşam Tatmini	5	,886
Ücret Tatmini	24	,971

Tablo 3: Ölçeklere Ait Ortalama, Standart Sapma, Basıklık-Çarpıklık Değerleri

	Toplam	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Std. Hata	Std. Hata
Yaşam Tatmini	128	1,00	5,00	2,4484	,88939	,569	,214	-,467	,425
Ücret Tatmini	128	1.00	4,58	2,3320	,76017	,474	,214	,443	,425

Yaşam tatmini değişkeninin çarpıklık (,569) ve basıklık değerleri (-,467) ile ücret tatmini değişkeninin çarpıklık (,474) ve basıklık (,443) şeklinde tespit edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında ise verilerin normal dağılım göstermektedir (Örücü & Özudoğru, 2018). Her iki değişkenin çarpıklık-basıklık değerleri verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

### 5.3.Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4'te Sig. değerinin ,000 ( $p < 0,05$ ) olması değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: KMO ve Bartlett's Tablosu

KMO Değeri	,925
Ki Kare Değeri	3372,293
Df	406
Sig.	,000

Tablo 5'te görüldüğü üzere ölçek tek faktörlüdür. KMO değerinin ,820 olması ( $p = ,000$ ), faktör analizi için uygun görülmektedir. Bu tek faktör toplam varyansın %69'unu açıklamaktadır. Ölçeğin geçerlilik koşullarını yüksek derecede karşıladığı belirtilebilir.

Tablo 5: Yaşam Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Değişken	Madde	Faktör Yükleri
Yaşam Tatmini	1	,887
	2	,876
	3	,851
	4	,774
	5	,759
Eigen Value		3,454
Total Variance		69,071
KMO		,820

Tablo 6'daki ölçek üç faktörlüdür. KMO değerinin ,932 olması ( $p = ,000$ ) faktör analizi için uygun kabul edilmektedir. Üç faktör toplam varyansın %70'ini açıklamaktadır. Ölçeğin geçerlilik koşullarını yüksek derecede karşıladığı belirtilebilir.

Tablo 6: Ücret Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Değişken	Madde	Faktör Yükleri		
		1	2	3
İşletmeye Bağlılık	2	,769		
	3	,718		
	10	,643		
	11	,547		



Tablo 6 Devamı: Ücret Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Değişken	Madde	Faktör Yükleri		
		1	2	3
Yeterlilik	14		,796	
	21		,689	
	17		,684	
	20		,669	
	9		,613	
Kurumsal Politikalar	23			,772
	15			,771
	24			,733
	4			,727
	18			,723
	19			,692
	1			,686
	22			,645
	5			,641
	8			,631
	7			,630
	12			,564
	16			,519
	13			,514
6			,421	
Eigen Value		14,43	1,35	1,19
Total Variance				70,78
KMO				,932

#### 5.4.Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 7’de korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Analizi sonuçlarına göre ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r(128): 0,533, p<0.05$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ücret tatmini ile yaşam tatmininin birlikte arttığı veya birlikte azaldığı olduğu belirtilebilir. Bu sonuca göre ( $H_1$ : Ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2
1.Ücret Tatmini	1	
	,000	
2.Yaşam Tatmini	,533**	1
	,000	

N:128,  $p^*<0.05$ ,  $p^{**}<0.01$

#### 5.5.Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 8’de ücret tatmininin yaşam tatminini ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Bağımsız değişken ücret tatmininde gerçekleşen bir standart sapmalı değişme, bağımlı değişken yaşam tatmininde 0,533’lük oranında değişmeye neden olmaktadır. Bu durumda ( $H_2$ : Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Regresyon Analizi Bulguları

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	0,993	0,216		4,593	,000
Ücret Tatmini	,624	0,088	0,533	7,080	,000

Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini

Bağımsız Değişken: Ücret Tatmini

### 5.6. Düzenleyici Değişken ile Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 7’de belirtilmiştir. Tablo 9’da ise iki modele ait özet bilgiler verilmiştir. Modellerdeki R<sup>2</sup> değerine bakıldığında birinci modele girilen değişkenlerin bağımlı değişkendirdeki değişimin %32’sini açıkladığı görülmektedir. İkinci modelde etkileşimsel terim devreye girdiğinde bağımlı değişkendirdeki değişimin %35’i açıklanmaktadır. Bu sonuca göre etkileşimsel terimin, birinci modeldeki değişkenlerden %3 daha fazla bağımlı değişkeni açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 9: Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	Sig.
1	,568	,323	,312	29,816	,000
2	,592	,350	,334	22,255	,000

Tablo 10’da hiyerarşik regresyon analizine göre modeller bazında katsayılar gösterilmiştir. Standartlaştırılmamış katsayılar sütununda ilk grupta modele girilen değişkenlerden ücret tatmininin (B=0,528, p<0,05) yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi mevcuttur. İkinci grupta modele girilen etkileşimsel terimle birlikte sonuçlar incelendiğinde; ilk gruptaki değişkenlerden ücret tatmininin (B=0,595, p<0,05) yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Düzenleyici değişken eğitim hem ilk grupta (B= ,196) hem de ikinci grupta (B= ,238) şeklinde açıklanmaktadır. Bu durum çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça yaşam tatminlerinin de arttığını göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlar (H<sub>2a</sub>: Ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü vardır.) hipotezini doğrulamaktadır.

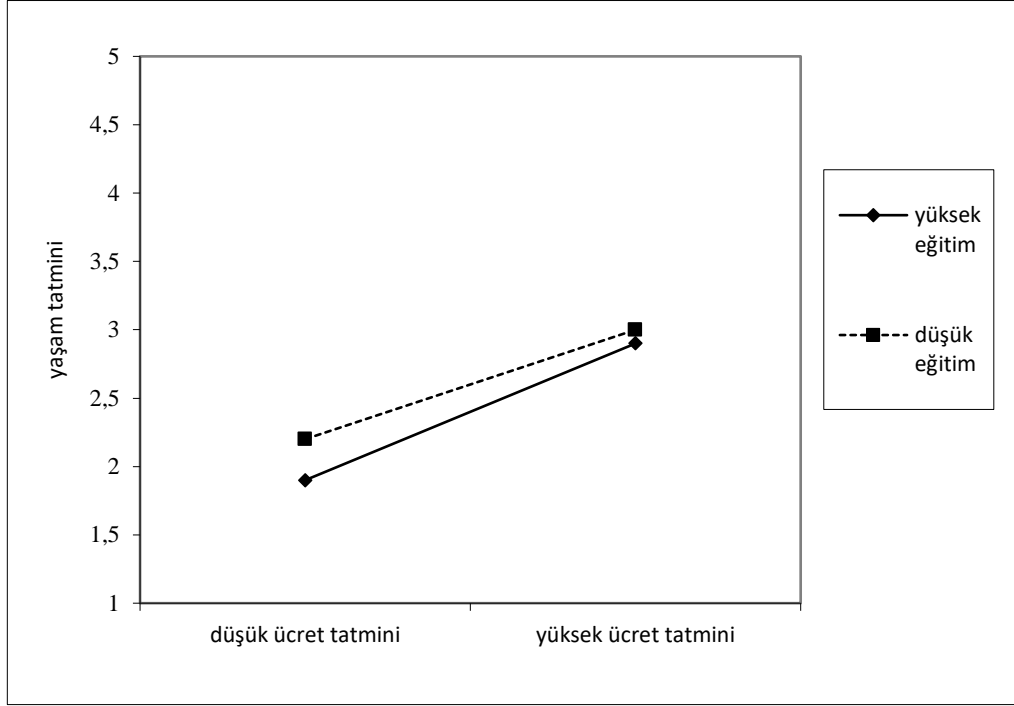
Tablo 10: Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Tol.	VIF
	B	Std. Hata	Beta				
1(Sabit)	2,448	,065		37,554	,000		
Zscore(Eğt)	,174	,065	,196	2,661	,009	,999	1,001
Zscore(ücret tat.)	,469	,065	,528	7,710	,000	,999	1,001
2(Sabit)	2,453	,064		38,223	,000		
Zscore(Eğt)	,211	,066	,238	3,180	,002	,939	1,065
Zscore(ücret tat.)	,530	,070	,595	7,604	,000	,855	1,169
XM	-,153	,068	-,183	-2,270	,025	,807	1,239

Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini

Moderatör değişken (XM) incelendiğinde (0,025) 0,05 değerinden küçük olduğu için bir etkisinin olduğu belirtilebilir. Bu husus hiyerarşik regresyon modelinin her iki adımının da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Birinci ve ikinci modele girilen değişkenlerde çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını belirlemek için Tolerans değerlerinin incelenmesi gereklidir. Birinci model için Tolerans değerlerini karşılaştırmamız gereken kritik değer  $1-R^2 = 1-0,323 = 0,677$ ’dir. Birinci modelde yer alan Tolerans değerleri bu kritik değerden büyüktür. İkinci model için ise  $1-R^2 = 1-0,350 = 0,650$ ’dir. İkinci modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Tolerans değerleri bu kritik değerden büyüktür. Bu duruma göre birinci modeldeki ve ikinci modeldeki değişkenler için çoklu eş doğrusallık problemi yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2: Ücret Tatminin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Durumlarının Rolü



Şekil 2'deki düzenleyici etki grafiği örgütte çalışanların eğitim durumlarının ücret tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle ücret tatmini sağlanan çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe yaşam tatminleri de anlamlı şekilde yükselmektedir.

## 6. Sonuç

Araştırmada ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin hızlandırıcı etkisi incelenmiştir. Bu amaçla yapılan korelasyon analizinin neticesine göre ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu netice, Aşan ve Erenler (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir. Aşan ve Erenler ücret tatminini iş tatmininin bir boyutu olarak ele almış ve ücret tatmini ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ifade etmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucuna göre ücret tatmininin yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu netice, Yıldırım ve Demirel (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma kapsamı yapılan düzenleyici regresyon analizinin sonucuna göre, ücret tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim durumlarının düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre  $H_{2a}$  hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Berkowitz vd. (1987) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Berkowitz vd. çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça aldıkları ücretten memnun olmadıklarını ve daha fazlasını istediklerini belirtmiştir.

Eğitim düzeyi ücret tatmininin belirlenmesinde önemli bir unsurdur. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler, ücretleri tespit edilirken eğitimin bir kıstas olarak kullanılmasını isterler. Dolayısıyla yüksek eğitilmiş bireyler aldıkları ücretten daha az memnun olmakta ve dağıtılan ücrette adaletsizlik yapıldığı fikrine kapılmaktadırlar. Bunun sebebi, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre yaptıkları işleri daha kıymetli görmeleri ve daha çok ücret almaları gerektiğine inanmalarıdır. Bu bireyler gelir düzeyi yükseldikçe, daha iyi yaşam standartlarına sahip olabileceğini

düşünmektedirler. Umdukları standarda ulaşma isteği nedeni ile aldıkları ücretten memnun olmamaktadırlar. Eğitim düzeyi yüksek olan ancak uygun pozisyonda olmadığını, hakkı olan ücreti alamadığını düşünen işgörenler, monotonluk yaşayacakları için yaşam tatminlerinde de düşüş gerçekleşecektir. Bu hususlardan yola çıkarak yöneticilere verilebilecek tavsiye ücretin adil şekilde dağıtılmasıdır. Bu sebeple ücretin işin miktarı ve niteliği ve performans ile ilgili olması beklenmektedir. Ücret ile birlikte yapılan işin miktarının, niteliğinin, primlerin ve ikramiye tutarlarının da belirlenmesi gerekmektedir. İşletmeler ücreti bir maliyet olarak görseler bile işgörenler için ücret bir tatmin aracıdır. Ücretin işgörenin kişisel gereksinimlerini karşılamakta yeterliliği, yaşam tatminini etkiler. İşgören, eğitim düzeyine göre adil bir ücret aldığını düşünüyorsa, benzer işi yapan işgörenlerle aldığı ücreti karşılaştırdığında olumlu sonuca ulaşıyorsa tatmin düzeyi de yüksek olacaktır. Bu durumda örgütlerin işgörenine yaşam tatmini düzeylerini arttırmak için beklentilerine, performanslarına, eğitim düzeylerine ve piyasa ücret sistemine dayalı bir ücret tatmini vaat etmesi gerekmektedir. Çalışanlar gösterdiği çaba ve elde ettiği faydayı başkalarının çabaları ile karşılaştırdıklarında, bu karşılaştırma eşit algılanırsa tatmin oluşacaktır. Bu hususta dikkat edilmesi gereken asıl nokta, ücretin düzeyinden çok sarfedilen çaba ile karşılığı olan ücretin adil olup olmadığıdır (Ordun, 2002: 61). Zira çalışanlar hayat boyu aldıkları eğitimin karşılığını, iş yerinde gösterdikleri gayretin karşılığını alamadıklarında mutlu olamazlar ve yaşam tatminleri de düşer (Demir, 2007: 142).

Bu araştırmanın da belli başlı kısıtları mevcuttur. Bu çalışma sadece Balıkesir ilinde bulunan bir imalat sektörü firmasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada sadece ücret tatmininin yaşam tatminine etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Yaşam tatminine etki eden farklı unsurlarla ilgili çalışmalar yapılabilir. Bunun yanında ücret tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı durumsal çalışmalar da yapılabilir. Ayrıca yaşam tatmininin aracı değişken olduğu modeller kurularak literatüre katkı sağlanabilir. Bu çalışmanın sonuçları örnekleme ile sınırlandırılmış olup, elde edilen verilerin ve doğrulanan yapının ilerideki araştırmacılar için daha geniş örnekleme uygulanması literatüre katkı sağlayacaktır.

#### Kaynakça

- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Baştürk, F. (2009). *Ücret tatmini ile ücret yönetiminde örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki ve bir araştırma*, Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F.P. & Cochran, S. (1987). Pay, equity, job gratifications and comparisons in pay aatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 544-551.
- Bir, Y. (2017). *İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye etki eden demografik değişkenler üzerine araştırma (Bir uluslararası firma uygulaması)*. Yüksek lisans tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- DeConinck, J. B. & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57, 225-231.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi: Plastik sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diener, E. F. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- George, J. & Brief, A. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behaviour*, 37, 357-368.

- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240-260.
- Hasırcı, I. (2020). *Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri ile ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü ve bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Heneman, H.G & Schwab, D.P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.
- Kantak, D. M., Futrell, C. M. & Sager, J. K.(1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(1), 1-7.
- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), 119-123.
- Mert, A. (2020). A multivariate investigation of overall happiness, job satisfaction and income satisfaction of women and men in Turkey. *Sosyoekonomi*, 28 (44), 11-26.
- Ordun, G. (2002). *Örgütsel tutumların çalışan davranışına etkisinin incelenmesine ve analizine yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*. 6(2), 72-74.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Richardson, W., Kirchenheim, V. & Richardson, C. (2006). Teachers and their international relocation: The effect of self-esteem and pay satisfaction on adjustment and outcome variables. *International Education Journal*. 7(7), 883-894.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 25(2), 693-719.
- Saleem, T. & Seema G. (2013). Drivers of turnover intention in public sector organizations: Pay satisfaction, organizational commitment and employment opportunities. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 17(6), 697-704.
- Seçkin, Ş. N. ve Çoban, R. (2017). Ücret düzeyinden tatmin, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), 134-148.
- Şapçı, M. (2016). *Ücret tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Weiner, N. (1980). Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A Comparison of two models. *Personnel Psychology*, 33, 741-757.

- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyum ve genel yaşam doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 121-134.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş doyum ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki avmlerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 4 (1), 33-49.

---

## A RESEARCH ON THE REGULATORY EFFECT OF EMPLOYEES' EDUCATION LEVELS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PAY SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION

---

### *Extended Abstract*

---

**Aim:** The aim of the study is to determine the regulatory impact of employee education levels on the impact of wage satisfaction on life satisfaction. The lack of a sufficient number of previous studies on the subject of the study in the literature constitutes the main reason for this study. For this purpose, our work consists of three parts. In the first chapter, the conceptual framework is presented. In the second section, a literature review is conducted and past research on our research topic is included. The final section is divided into research methods and findings.

**Method(s):** In order to carry out the Research, 'Ethics Committee approval' was obtained from Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Ethics Committee dated 2020-6 and 05/11/2020. Survey method was used as data collection technique in the research. The questionnaire consists of three parts. In the first part of the survey form, there are 10 questions about the demographic characteristics of the participants. In the second part, the 5-question life satisfaction scale, developed by Diener and others (1985) and translated into Turkish by Kayasandık, was used to determine the relationship between pay satisfaction and life satisfaction. The Cronbach's Alpha value of life satisfaction is 0,88. In the third part of the survey form, the 24-question pay satisfaction scale developed by Yildirim and Demirel (2019) was used as the pay satisfaction scale. The Cronbach's Alpha value of pay satisfaction is 0,97. For life satisfaction and pay satisfaction variables (1=strongly disagree, 5=strongly agree), the Likert type scale of 5 was used. 200 employees of a company operating in the manufacturing sector in Balıkesir province constitute the universe of the research. 128 employees working at this firm constitute the sample of the research. The sample of the research has the ability to represent the universe (Gürbüz and Şahin, 2018). The data were collected in November-December 2020.

**Findings:** The study examined the accelerating effect of employee training levels on the impact of pay satisfaction on life satisfaction. According to the results of the correlation analysis conducted for this purpose, there was a significant relationship between pay satisfaction and life satisfaction. According to this conclusion, the H<sub>1</sub> hypothesis has been accepted. This result coincides with the result of the study conducted by Aşı and Erenler (2008). Those who exceeded and ER treated pay satisfaction as a dimension of job satisfaction and stated that there were meaningful relationships between pay satisfaction and life satisfaction. According to the results of the regression analysis, pay satisfaction had a significant effect on life satisfaction. According to this result, the H<sub>2</sub> hypothesis has been accepted. This sequel coincides with the results of the study conducted by Yildirim and Demirel (2015). According to the results of a regulatory regression analysis of the scope of the study, it was found that the effect of pay satisfaction on life satisfaction had a regulatory effect on the educational status of employees. According to this result, the H<sub>2a</sub> hypothesis has been accepted. This result was obtained by Berkowitz et al. It coincides with the results of research conducted by (1987). Berkowitz et al. he noted that employees are dissatisfied with the pay they receive as their education levels increase and want more.

**Conclusion:** Education level is an important element in determining wage satisfaction. Individuals with a high level of Education want education to be used as a yardstick when determining their fees. Therefore, highly educated individuals are less satisfied with the wage they receive and are caught up in the idea that there is injustice in the distributed wage. This is because individuals with high levels of Education consider their work more valuable than those with low levels and believe that they should be paid more. These individuals believe that as their income level increases, they can have better living standards. They are not satisfied with the fee they receive due to their desire to reach the standard they hope for. Employees who have a high level of education, but think that they are not in the appropriate position, do not receive the salary that they are entitled to, will also

have a decrease in life satisfaction, as they will experience monotony. Based on these considerations, the advice that can be given to managers is to distribute the fee fairly. For this reason, it is expected that the fee will be related to the amount and nature of the work and performance. The amount, nature, premiums and bonus amounts of the work done together with the salary must also be determined. Even if businesses see the fee as a cost, for employees, the fee is a means of satisfaction. The adequacy of the wage to meet the employee's personal requirements affects life satisfaction. If the employee thinks that he or she receives a fair wage based on his or her education level, the level of satisfaction will also be high if he or she reaches a positive result when he or she compares the wage he or she receives with those who do similar work. In this case, organizations must promise a wage satisfaction based on their expectations, performance, education levels and the market wage system to increase their level of life satisfaction.

---