

İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Türkiye Örneği

Levent GÜL¹

Şahika GÖKMEN²

Geliş Tarihi (Received) 28.02.2023 – Kabul Tarihi (Accepted): 25.01.2024

DOI: 10.26745/ahbvuibfd.1256634

Öz

Günümüzde çalışan bireyler günlük yaşantısının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedir. Nitekim OECD'nin 2020 yılında yayınladığı verilere göre Türkiye'de çalışan bireyler haftalık ortalama 45,6 saatini çalışma ortamında geçirmektedir. Üstelik bu verilere göre Türkiye, 34 OECD ülkesi içinde haftalık ortalama çalışma saati en yüksek ikinci ülkedir. Ayrıca Türkiye'nin çalışma saati verilerine bakıldığında, haftalık 60 saat ve üstü çalışanların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu sebeple günlük yaşantısının büyük bir kısmını çalışarak geçiren bireylerin iş memnuniyetinin ölçülmesi ve iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bunun için 2021 yılına ait Yaşam Memnuniyeti Araştırması verilerinde yer alan iş memnuniyeti anket verileri kullanılmaktadır. Ayrıca analizlerde iş memnuniyeti değişkeninin yapısı dikkate alınarak Sıralı Logit model kullanılmaktadır. Sonuçlarına bakıldığında, bireyin iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinden memnun olması işinden memnun olma olasılığını yaklaşık 9 kat arttırırken bireyin geleceğinden umutlu olması işinden memnun olma olasılığını yaklaşık 2 kat arttırmaktadır. Dahası gelir seviyesindeki artış bireyin işinden memnun olma olasılığını arttırmaktadır. Dikkat çeken başka bir sonuç ise özel sektörde çalışanların işinden memnun olma olasılığı kamu sektörüne göre daha yüksek olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Sıralı Logit Model, Yaşam Memnuniyeti Araştırması, İş Memnuniyeti

Examining Factors Affecting Job Satisfaction: The Case of Türkiye

Abstract

Today's working population spends the majority of their waking hours at work. According to the data published by OECD in 2020, working individuals in Türkiye spend approximately 45.6 hours per week in the working environment. The statistics also show that Türkiye has the second-highest average weekly working hours among the 34 OECD nations. Additionally, when we look at Türkiye's working hour data, it is seen that the rate of employees working 60 hours or more per week is quite high. It is crucial to assess the level of job happiness in people who spend the majority of their waking hours at work and to identify the variables that influence job satisfaction. As the structure of the work satisfaction variable is categorical, the analyses are conducted using the Ordinal Logit model, which was developed for use with data from the Life Satisfaction Survey conducted in 2021. Looking at the major findings, we can see that people who are happy with their interactions with coworkers have about a nine-times greater probability to be happy with their jobs. The odds of someone being satisfied with their work increase by about two times when they have hope for the future. Additionally, a person's probability of being satisfied with their job rises with their income level. The fact that private sector workers are more likely to be content with their jobs than public sector workers is another noteworthy finding.

Keywords: Ordinal Logit Model, Life Satisfaction Survey, Job Satisfaction

¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonometri Doktora Öğrencisi, lgul0809@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2517-2207.

² Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, sahika.gokmen@hbv.edu.tr; Researcher, Uppsala University, Statistics Department, sahika.gokmen@statistics.uu.se; ORCID: 0000-0002-4127-7108.

Giriş

Çalışanların işlerine karşı pozitif tutumu iş memnuniyeti olarak tanımlanırken işe karşı duydukları negatif tutum ise iş memnuniyetsizliği olarak tanımlanmaktadır (Tütüncü, 2001). Bu bağlamda iş memnuniyeti, çalışılan işin yapısı, yönetim, iş arkadaşları ile ilişkiler, çalışma ortamı ve başarı değerlendirme ve takdir sistemi memnuniyetlerinden oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tak, 2001). İş memnuniyetinde önemli olan, işin özellikleriyle çalışanın isteklerinin birbirine uyumlu olmasıdır (Tütüncü, 2001). İş memnuniyetinin önemli olmasının başlıca nedeni, iş memnuniyetinin artırılmasıyla oluşan olumlu sonuçlardan hem yönetimin hem de personelin yarar sağlayabilmesidir. Diğer taraftan iş memnuniyeti yüksek olan işçinin, işi bırakıp gitmesi, işi terk etmesi olasılığı daha azdır (Whiteacre, 2006). Tüm bu çerçevelerle değerlendirildiğinde iş ve/veya çalışan memnuniyeti özel ve kamu sektörlerinde hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Araştırmalar iş memnuniyeti sağlamış çalışanların daha uzun süre yaşadığını, daha sağlıklı, daha mutlu, daha yardımsever, daha güvenilir, daha az eleştirel ve daha az şüpheli olduğunu ortaya koymuştur (Paksoy, 2007).

Eskildsen ve Dahlgaard (2000) birçok şirketin çalışanlarının memnuniyetlerini artırmak için büyük miktarlarda kaynak ayırdığını belirtmiştir. Araştırmacılar, bunun nedenini memnuniyet seviyesinin artmasıyla birlikte çalışanların motivasyonunun ve örgüte bağlılıklarının da artacağı beklentisiyle açıklamışlardır. Bu bağlamda çalışanların memnuniyeti hem çalışanların kararlılığında ve etkinliğinde hem de kaliteli ürün ve hizmet üretiminde baş faktördür.

Literatürde, memnuniyet ile ilgili çalışmalara bakıldığında daha çok yaşam memnuniyeti üzerinde durulduğu görülmektedir (Myers ve Diener, 1995; Frey ve Stutzer, 2000; Kahyaoğlu, 2008; Beşel, 2013; Gökdemir ve Öztürk, 2018; Kaymak, 2022). Ancak insan hayatının büyük bir kısmını oluşturan çalışma yaşamından memnuniyetin ölçülmesi ve iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi bakımından yapılan çalışmalar daha sınırlı kalmıştır. Paksoy (2007) çalışmasında, üniversitelerdeki akademik personelin iş memnuniyetini araştırmış ve bu amaçla anket çalışması yapmıştır. Paksoy (2007) elde ettiği bulguları tanımlayıcı istatistiklere dayanarak yorumlamıştır. Benzer olarak Başbuğ (2010) çağrı merkezi çalışanlarının iş memnuniyetine odaklanmış ve yine anket yoluyla derlenen veri seti üzerinden hesaplanan tanımlayıcı istatistiklerle çıkarımlar yapmıştır. Ünalın, Çetinkaya, Özyurt ve Kayabaşı (2006) ise, üniversite hastanesi çalışanlarına uyguladığı anket ile veri seti oluşturmuştur. Ardından, çalışmada öne sürülen hipotezlerin sınanmasına odaklanılmıştır.

Verilen literatür örneklerinden de anlaşılacağı üzere, geçmişte yapılan çalışmalar çoğunlukla temel istatistiksel analizler ile sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte, incelenen iş memnuniyeti belirli bir iş kolu ve işyeri üzerinde odaklanılarak ölçülmüş ve bu nedenle hem kamu-özel sektör gibi farklı sektörlerin iş memnuniyeti bakımından karşılaştırılmasına hem de iş memnuniyetinin etkenlerinin araştırılmasına olanak tanınmamıştır. Bu anlamda geçmiş literatürden yalnızca Şahin (2003)'ün çalışması dikkati çekmektedir. Şahin (2003) söz konusu çalışmasında, yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyetine odaklanmış ve bu amaçla bir örnekleme çalışması üzerinden veri toplamıştır. Çalışmanın amaçlarından biri “kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş beklentilerinin ne kadarının gerçekleştiği” olarak tanımlanmış ve ele alınan hipotezleri cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi faktörler altında ANOVA, t-testi gibi sınamalarla incelenmiştir. Bu bağlamda, çalışma bulgularına göre hem kamu hem de özel sektör bakımından, yöneticilerin iş memnuniyetinin yüksek olmasının, yöneticilerin iş beklentilerinin gerçekleşmesine bağlı olduğu sonucu çıkarılmıştır.

İş memnuniyeti alanındaki daha güncel çalışmalara bakıldığında ise, günümüzde daha çok neden-sonuç ilişkisine odaklanıldığı görülmektedir. Örneğin, Türkay (2015) yaptığı çalışmada çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini sıralı regresyon ile araştırmıştır. Ancak bu çalışmada da veri seti yalnızca seyahat acentesi çalışanlarını kapsadığından sınırlı kalmıştır. Özer ve Dal (2022) ise, ele aldığı çalışmada Kilis yöresindeki çiftçilerin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri, kendi derledikleri anket verisi üzerinden Probit model ile incelemiştir.

Literatürde ele alınan çalışmalarda iş memnuniyeti, çok sayıda önemli değişkenlerle ilişkilendirilmiş ve bu değişkenler genel olarak kişisel özellikler ve sosyal yaşam problemleri olarak iki başlık altında toplanmıştır (Pollnac ve Poggie, 2006). Kişisel değişken gruplarından cinsiyet, yaş, gelir, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durumu değişkenleri kullanırken sosyal yaşam problemlerinden iş arkadaşlarıyla olan ilişkinin değerlendirilmesi ve gelecek beklentisi değişkenleri kullanılmaktadır. Ancak burada dikkati çeken en önemli unsurlardan biri, yapılan çalışmaların belirli bir sektör ile sınırlı kalmasıdır. Bu durum, söz konusu çalışmaların incelendikleri sektörler özelinde katkıları olsa da çalışma bulgularının genellenebilirliğini engelleyen önemli bir faktördür. Buna ilave olarak, iş memnuniyetine etki eden faktörlerin, Özer ve Dal (2022) haricinde hiç incelenmemiş olması, bu alana ait literatürde önemli bir boşluk olarak görülmektedir. Bunun nedeni, iş memnuniyetine etki eden faktörlerin incelenmesiyle iş veren ve kurumlara yol gösterici politikaların belirlenebilmesi ve böylece işten beklenen verimin artabileceği olmasıdır.

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen eksiklikler doğrultusunda, Türkiye'deki işten memnuniyetin kamu ve özel sektör ayrımı da dikkate alınarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, 2021 yılında TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda yer alan İşten Memnuniyet verileri analizde kullanılmış ve böylece çalışmanın Türkiye'deki iş memnuniyetine bir projeksiyon tutması sağlanmıştır. Anket çalışmasında iş memnuniyeti için sorulan sorunun cevapları üç kategori (memnun değil, orta, memnun) olarak alınmıştır. Bu sebeple çalışmada iş memnuniyetini etkileyen faktörler Sıralı (Ordinal) Logit model ile araştırılmıştır. Temel bulgulara bakıldığında, özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre iş memnuniyetinin daha yüksek olduğu sonucu dikkat çekmiştir. Ayrıca, gelir seviyelerindeki artışın iş memnuniyetinde pozitif bir etki yaparken benzer bir şekilde çalışanların yaşındaki artışın da iş memnuniyetini arttırdığı görülmüştür.

Çalışma dört ana başlıktan oluşmaktadır. Literatür araştırmasının da yer aldığı Giriş bölümünün ardından çalışmanın ikinci bölümünde Sıralı Logit model açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışmada kullanılan veri seti, değişkenler ve analiz sonuçları yer alırken; çalışmanın dördüncü bölümünde bulguların değerlendirildiği Sonuç bölümü yer almaktadır.

1. Sıralı Logit Model

Özellikle sosyal bilimlerdeki uygulamalar için kategorik verilerin bağımlı değişken olarak kullanıldığı modeller oldukça popülerdir. Kategorik bağımlı değişkenlerin kullanıldığı analizlerde doğrusal olasılık modelinin yetersiz kalması bu tür değişkenlerin analizi için karmaşık yöntemlerin geliştirilmesine yol açmıştır. Bu yöntemlerden biri olan Logit modeli son yıllarda sıklıkla tercih edilir hale gelmiştir (Demaris, 1995). Bu model ile, bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlere göre beklenen değeri olasılık olarak hesaplanmaktadır (Özdamar, 2002). Logit yönteminde bağımlı değişkenin kategorik olması zorunlu iken, bağımsız değişkenler için bir kısıtlama yoktur. Ayrıca yöntemde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki doğrusal fonksiyonla değil Logit dağılım fonksiyonu ile tanımlanmıştır (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2007). Logit analizi; İkili (Binary) Logit model, Sıralı (Ordinal) Logit model ve İsimli (Multinomial) Logit model olarak üç gruba ayrılmıştır (Özdamar, 2002).

Sıralı (Ordinal) Logit model ikiden fazla kategoriye sahip ve kategoriler arasında sıralamanın önemli olduğu durumlarda tercih edilmektedir (Long ve Freese, 2006). Sıralı ölçme düzeyine sahip bu verilerde kategoriler belirlenirken değişkenin doğal sıralaması yapılacak biçimde olması gerekmektedir. Örneğin, bu çalışmada olduğu gibi, bağımlı değişkenin iş

memnuniyetini ifade ettiği varsayılır ise, kategoriler memnun değil<orta<memnun şeklinde sıralanarak oluşturulmaktadır (Özdamar, 2002). Sıralı Logit modeli ilk olarak Walker ve Duncan (1967) tarafından tanımlanmış ve daha sonra model tahminlerindeki sorunlar nedeniyle McKelvey ve Zavoina (1975) tarafından geliştirilmiştir. Sıralı Logit modeli standardize edilmiş Logistik olasılık dağılımından türetilmektedir (McKelvey ve Zavoina, 1975; Akın, Üçdoğruk ve Deveci, 2000). Ayrıca Sıralı Logit modelini diğer modellerden ayıran özelliği ise hataların logit olarak dağılmasıdır (Akın, 1996). Sosyal bilimciler için anketlerde kullanılan likert tipi ölçek formu ile değerlendirilen sorular için kullanışlı bir analiz yöntemi olduğu için sıkça kullanılmaktadır.

Sıralı tercih modelindeki ilişki aşağıdaki gibi varsayılın;

$$G(\Pr(Y \leq j)) = \alpha_j + \beta'X \quad j = 1, 2, 3, \dots, k \quad (1)$$

Burada, k+1 farklı kategori vardır, α_j sabit terim iken β' eğim parametre vektörüdür.

Ayrıca model, bağımlı değişken kategorilerinin kümülatif olasılıklarına dayalıdır.

Logit modeli kümülatif olarak:

$$\begin{aligned} \text{logit}(p_1) &= \log\left(\frac{p_1}{1-p_1}\right) = \alpha_1 + \beta'X \\ \text{logit}(p_1 + p_2) &= \log\left(\frac{p_1 + p_2}{1-p_1-p_2}\right) = \alpha_2 + \beta'X \\ \text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) &= \log\left(\frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1-p_1-p_2-\dots-p_k}\right) = \alpha_k + \beta'X \end{aligned} \quad (2)$$

Şeklinde ve (2) nolu model için olasılıklar aşağıdaki gibidir.

$$\begin{aligned} p_1 = \Pr(Y = 1) &= \frac{\exp(\alpha_1 + \beta'X)}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta'X)} \\ p_1 + p_2 = \Pr(Y \leq 2) &= \frac{\exp(\alpha_2 + \beta'X)}{1 + \exp(\alpha_2 + \beta'X)} \\ p_1 + p_2 + \dots + p_k = \Pr(Y \leq k) &= \frac{\exp(\alpha_k + \beta'X)}{1 + \exp(\alpha_k + \beta'X)} \end{aligned} \quad (3)$$

Burada $p_1 + p_2 + \dots + p_k = 1$.

M kategoriye sahip Sıralı Logit modelinde olasılık hesaplamaları şu şekildedir:

$$\begin{aligned}
P(Y = 1) &= \frac{1}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta'X - \kappa_1)} \\
P(Y = j) &= \frac{1}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta'X - \kappa_{j-1})} - \frac{1}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta'X - \kappa_j)} \quad j = 2, \dots, (M - 1) \\
P(Y = M) &= 1 - \frac{1}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta'X - \kappa_{M-1})}
\end{aligned} \tag{4}$$

Burada κ katsayısı Sıralı Logit modelinin eşik değerlerini temsil etmektedir. M tane kategoriye sahip modelde $(M - 1)$ tane eşik değeri bulunmaktadır.

Sıralı Logit ve Probit modellerinde uygun olan modelin seçilmesi gerekmektedir. Çok denklemlili modellerde hatalar normal dağılımlı varsayıldığından Sıralı Probit modeli kullanılmaktadır. Fakat bunun yanında parametrelerin fark oranı açısından çözümlenmesi için, Sıralı Logit modeline ihtiyaç duyulmaktadır (Amemiya, 1981; Maddala, 1992; Greene, 1990).

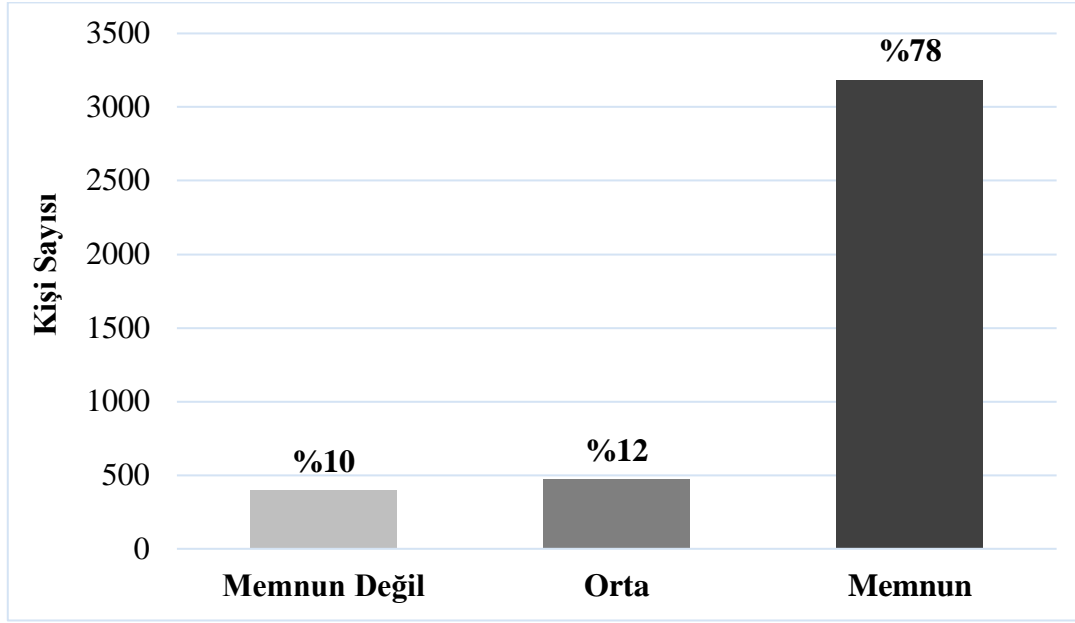
2. Veri Seti ve Analiz Bulguları

Çalışmada, Türkiye’de çalışan kişilerin iş memnuniyetini etkileyen faktörler incelenmiştir. Bu amaçla, TÜİK’in 2021 yılına ait Yaşam Memnuniyeti Araştırması verilerinde yer alan iş memnuniyeti anket verileri dikkate alınmıştır. Bağımlı değişken olarak ele alınan iş memnuniyeti değişkeni, yapısı gereği sıralama ölçme düzeyine sahip olduğundan, analiz için Sıralı Logit modeli kullanılmıştır. TÜİK tarafından yapılan 2021 Yaşam Memnuniyeti Araştırma anketiyle, toplam 10.073 kişiden derlenen bir veri seti mevcuttur. Ancak çalışmada, 18 yaşından büyük, aktif olarak çalışan kişilere odaklanılmıştır. Aynı zamanda, modelde kullanılan bağımsız değişkenler bakımından kayıp gözlemler de dışlandığında 4.053 kişiden elde edilen sonuçları içeren bir veri seti ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak veri seti tanıtılmış ve veri setine ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Son olarak ise, Stata 17 programı ile yapılan analiz sonuçları verilmektedir.

2.1. Veri Seti

Çalışmada, bağımlı değişken olan iş memnuniyeti üç kategori dahilinde ele alınmıştır: memnun, orta ve memnun değil. Bağımlı değişken sıralama ölçme düzeyine sahip olduğu için, iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde Sıralı Logit modeli kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak kullanılan iş memnuniyeti verilerinin kategorilere göre frekansları ve yüzdeleri Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Kategorik Bağımlı Değişkenin Tanımlayıcı İstatistiği

Şekil 1 incelendiğinde analize katılan kişilerin yaklaşık %78'nin işinden memnun olduğu görülmektedir. Dahası %12'si orta derecede memnunken yaklaşık %10'unun memnun olmadığı görülmektedir. Sıralı Logit modelinde ele alınan bağımsız değişkenlerden sadece yaş değişkeni sürekli değişken olarak kullanılırken, diğer bütün bağımsız değişkenler kategorik değişken olarak kullanılmaktadır. Modelde ele alınan diğer kategorik bağımsız değişkenler; cinsiyet (0: erkek ve 1: kadın), medeni durum (1: hiç evlenmedi, 2: evli ve 3: boşandı veya eşi öldü), iş durumu (1: ücretli veya maaşlı, 2: yevmiyeli, 3: işveren, 4: kendi hesabına ve 5: ücretsiz aile işçisi), eğitim durumu (1: okul bitirmeyen, 2: ilkokul veya ortaokul, 3: lise, 4: üniversite ve 5: yüksek lisans veya doktora), gelir grubu (1: 0 - ₺2.667, 2: ₺2.668 - ₺3.828, 3: ₺3.828 - ₺5.359, 4: ₺5.360 - ₺7.851 ve 5: ₺7.852 ve üzeri), gelir azaldı (0: hayır ve 1: evet), gelir arttı (0: hayır ve 1: evet), kamu/özel (0: özel ve 1: kamu), iş arkadaşlarıyla ilişki memnuniyet (1: memnun değil, 2: orta ve 3: memnun) ve gelecek iş beklentisi (1: daha kötü olacak, 2: aynı olacak ve 3: daha iyi olacak) olarak ele alınmaktadır. Modelde kullanılan kategorik bağımsız değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1'deki tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, çalışmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%71) olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde ise, veri seti, yaklaşık %72 oranında evli çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitim durumu ve gelir gruplarına bakıldığında ise, kategoriler arasında çalışanların dengeli dağıldığı görülmektedir. İş ile ilgili değişkenlerde ankete katılan çalışanların çoğunluğunun özel sektörden (%81) ve maaşlı veya ücretli (%70) olduğu görülmektedir. Aynı şekilde bireylerin çoğunluğunun iş arkadaşlarıyla

ilişkisinden memnun (%86,5) ve gelecek iş beklentisinin iyi olacağını (%57,5) düşünmektedir. Ayrıca çalışanların %63'ünün gelirinin azaldığını düşünürken yaklaşık %74'ünün gelirinin arttığını düşünmektedir.

Tablo 1. Kategorik Bağımsız Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken	Memnun Değil	Orta	Memnun	Toplam
Cinsiyet				
Erkek	290(10,1)	330(11,5)	2255(78,5)	2875(71)
Kadın	108(9,2)	141(12)	929(78,8)	1178(29)
Medeni Durumu				
Hiç Evlenmedi	94(10,2)	127(13,8)	694(76)	915(22,6)
Evli	281(9,6)	326(11,2)	2302(79,2)	2909(71,8)
Boşandı veya Eşi Öldü	23(10)	18(7,9)	188(82,1)	229(5,6)
İş Durumu				
Ücretli veya Maaşlı	200(7)	326(11,3)	2344(81,7)	2870(70,8)
Yevmiyeli	89(26,2)	51(15)	200(58,2)	340(8,4)
İşveren	12(7,3)	21(12,9)	130(79,8)	163(4)
Kendi Hesabına	81(14,4)	57(10,1)	424(75,5)	562(13,9)
Ücretsiz aile İşçisi	16(13,55)	16(13,55)	86(72,9)	118(2,9)
Eğitim Durumu				
Okul bitirmeyen	27(19,6)	18(13)	93(67,4)	138(3,4)
İlkokul veya Ortaokul	172(10,6)	191(11,8)	1258(77,6)	1621(40)
Lise	80(8)	102(10,2)	818(81,8)	1000(24,7)
Üniversite	108(9,3)	145(12,5)	911(78,2)	1164(28,7)
Yüksek lisans veya Doktora	11(8,5)	15(11,5)	104(80)	130(3,2)
Gelir Grubu				
0 - ₺2.667	92(26,3)	51(14,6)	207(59,1)	350(8,6)
₺2.668 - ₺3.828	90(11,5)	109(13,9)	583(74,6)	782(19,3)
₺3.828 - ₺5.359	69(9,1)	75(9,9)	615(81)	759(18,7)
₺5.360 - ₺7.851	60(6,6)	90(9,9)	757(83,5)	907(22,4)
₺7.852 veya Üzeri	87(6,9)	146(11,6)	1022(81,5)	1255(30,9)
Gelir Azaldı				
Hayır	178(6,9)	263(10,3)	2127(82,8)	2568(63,4)
Evet	220(6,9)	208(14)	1057(71,1)	1485(36,6)
Gelir Arttı				
Hayır	342(11,5)	368(12,3)	2277(76,2)	2987(73,7)
Evet	56(5,2)	103(9,7)	907(85,1)	1066(26,3)
Kamu/Özel				
Özel	41(5,4)	67(8,8)	655(85,8)	763(18,8)
Kamu	357(10,8)	404(12,3)	2529(76,9)	3290(81,2)
İş Arkadaşlarıyla İlişki				
Memnuniyet				
Memnun değil	66(48,2)	21(15,3)	50(36,5)	137(3,4)
Orta	75(18,3)	144(35,1)	191(46,6)	410(10,1)
Memnun	257(7,3)	306(8,7)	2943(84)	3506(86,5)
Gelecek İş Beklentisi				
Daha kötü olacak	31(4,7)	36(5,5)	587(89,8)	654(16,1)
Aynı olacak	64(6)	137(12,8)	869(81,2)	1070(26,4)
Daha iyi olacak	303(13)	298(12,8)	1728(74,2)	2329(57,5)

Not: Tablo, 2021 Yaşam Memnuniyeti Araştırması verileri kullanılarak düzenlenmiştir. Ayrıca tabloda parantez içinde değişkenlerin kategorilere göre yüzdeleri verilmiştir.

2.2. Analiz Bulguları

Çalışmada incelenmek istenen, iş memnuniyeti üzerindeki etkenlerin araştırılmasında yorumların daha kolay ve anlaşılır olması için, ele alınan değişkenlerde birinci kategori referans kategori olarak seçilmiştir. Çalışmanın analizleri Stata 17 paket programı yardımıyla elde edilmiş ve Sıralı Logit modeli çıktıları Tablo 2’de özetlenmiştir. Söz konusu tabloda, ilgili değişkenlerin referans alınan kategorileri parantez içinde belirtilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde, genel olarak iş memnuniyeti üzerindeki en büyük etkinin bireyin iş arkadaşlarıyla arasındaki ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiden memnun olanların iş memnuniyetinin, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiden memnun olmayanlara göre ortalama 9 kat arttırırken, bu ilişkiden memnuniyetin orta seviyede olması iş memnuniyetini yaklaşık 2 kat arttırmaktadır. Diğer taraftan, iş memnuniyeti üzerindeki en büyük negatif etkinin iş durumuna bağlı olduğu dikkati çekmektedir. Elde edilen analiz çıktılarına göre, yevmiyeli çalışanların işten memnuniyeti ücretli ve maaşlı çalışanlara göre yaklaşık %60 daha düşüktür. Bu oranı yaklaşık %38 ile ücretsiz aile işçisi; %29 ile kendi hesabına çalışanlar ve %6 ile işverenler takip etmektedir. Bu değişkende referans grubun ücretli ve maaşlı çalışan grup olduğu dikkate alındığında, diğer grupların olumsuz etkiye sahip olması beklentiye uygundur. Kişilerin gelirlerini belirli bir seviyede tutabileceği düşüncesi, iş memnuniyetini arttırmaktadır.

Tablo 2. Sıralı Logit Modeli Sonuçları

Kategori	Odds Oranı	Standart Hata	P-Değeri
Cinsiyet(Erkek)			
Kadın	0,9485	0,0933	0,591
Yaş	1,0138	0,0044	0,002***
Medeni Durumu(Hiç evlenmedi)			
Evli	1,0292	0,1175	0,801
Boşandı veya Eşi Öldü	1,2651	0,2735	0,277
İş Durumu(Ücretli veya Maaşlı)			
Yevmiyeli	0,4084	0,0591	0,000***
İşveren	0,9463	0,2089	0,803
Kendi Hesabına	0,7155	0,0923	0,010**
Ücretsiz aile İşçisi	0,6285	0,1494	0,051*
Eğitim Durumu(Okul bitirmeyen)			
İlkokul veya Ortaokul	1,0345	0,2232	0,875
Lise	1,0841	0,2534	0,730
Üniversite	0,6754	0,1616	0,101
Yüksek lisans veya Doktora	0,7022	0,2308	0,282
Gelir Grubu(0 - ₺2.667)			
₺2.668 - ₺3.828	1,5275	0,2332	0,006***
₺3.828 - ₺5.359	2,1043	0,3405	0,000***
₺5.360 - ₺7.851	2,3208	0,3857	0,000***
₺7.852 veya Üzeri	2,2569	0,3766	0,000***
Gelir Azaldı(Hayır)			
Evet	0,6839	0,0649	0,000***
Gelir Arttı(Hayır)			
Evet	1,1341	0,1323	0,281
Kamu/Özel(Özel)			
Kamu	0,6707	0,0889	0,003***
İş Arkadaşlarıyla İlişkiden Memnuniyet(Memnun değil)			
Orta	1,9974	0,3919	0,000***
Memnun	9,5957	1,7232	0,000***
Gelecek İş Beklentisi(Daha kötü olacak)			
Aynı olacak	1,5268	0,1511	0,000***
Daha iyi olacak	2,2931	0,3315	0,000***
Eşik değer -1-	0,2453	0,3684	
Eşik değer -2-	1,3270	0,3695	
LR	650,11		
P-değeri	0,000***		
Pseudo R2	0,1201		

Not: *** %1, ** %5 ve * %10 anlamlılık düzeyinde katsayının anlamlı olduğunu göstermektedir.

Analizdeki diğer sonuçlar incelendiğinde, kadınların erkeklere göre işinden memnun olma olasılığı yaklaşık %5 daha azdır. Ancak bu oranın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Çalışanların yaşlarındaki artış ise, işten memnun olma olasılığını anlamlı bir şekilde arttırmaktadır. Bu bağlamda kişilerin her yeni yaşta işten memnuniyetinin yaklaşık %1 arttığı söylenebilmektedir. Medeni durumun etkisine bakıldığında evli olanların memnun olma olasılığı hiç evlenmemiş olanlara göre yaklaşık %2 daha yüksek olduğu görülürken boşanmış veya eşi ölmüş olanların %20 daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak medeni durum

değişkeninin bütün kategorileri istatistiksel olarak anlamlı olmadığı da dikkati çekmektedir. Eğitim durumu değişkeni de benzer olarak, bütün kategorilerde istatistiksel anlamlı çıkmasa da sonuçlar, eğitim düzeyindeki her artışın işinden memnun olma olasılığını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu durum, eğitim düzeyinin artmasının beraberinde, çalışanların işyerinden beklentileri ile ilişkilendirilebilir.

Gelirin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini gösteren değişkenlere bakıldığında gelir gruplarının ve “gelirim azaldı” değişkeninin iş memnuniyetini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre gelir gruplarındaki artış iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer gelir değişkenlerine göre gelirinin azaldığını düşünenlerde iş memnuniyetinde yaklaşık %32 oranında azalma görülürken arttığını düşünenlerde %13 oranında artış görülmektedir. Bu sonuca göre gelirinde azalış olanların artış olanlara göre daha çok etkilendiği söylenebilir.

Çalışanların işyeriyle ilgili değişkenler incelendiğinde, kamu sektöründe çalışanların işinden memnun olma olasılığının özel sektöre göre yaklaşık %33 daha az olduğu görülmektedir. Bununla birlikte gelecek iş beklentisinden umutlu olanların umutsuz olanlara göre işinden memnun olma olasılığı 2 kat daha fazladır.

3. Sonuç

Bu çalışmada çalışan bireylerin demografik özelliklerinin, sosyoekonomik özelliklerinin ve bireysel memnuniyetinin iş memnuniyeti seviyesi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bunun için 2021 yılına ait Yaşam Memnuniyeti Araştırması verileri kullanılmıştır. Ayrıca anket verileri ve ilgili literatür incelendiğinde, iş memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu düşünülen 11 bağımsız değişken seçilmiştir. Buna ek olarak çalışmada bağımlı değişken olarak kullanılan iş memnuniyet değişkeni üç kategori (mutlu değil, orta ve mutlu) olarak ölçüldüğü ve kategoriler arasındaki sıralama önem arz ettiği için Sıralı Logit model kullanılmıştır.

Model sonuçlarına göre, incelenen değişkenler arasında iş memnuniyeti seviyesini en çok bireyin iş arkadaşlarıyla ilişkisinden memnun olması etkilerken ikinci olarak bireyin gelecek beklentisinin yüksek olması etkilemektedir. Buna göre, bireyin iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinden memnun olması iş memnuniyetini yaklaşık 9 kat artırırken geleceğinin daha iyi olacağını düşünen bireyin iş memnuniyeti yaklaşık 2 kat artmaktadır. Benzer bir şekilde gelir ile ilgili değişkenlerin iş memnuniyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca

özel sektörde çalışanların işinden memnun olma olasılığı kamu sektörüne göre daha yüksek olması dikkat çekmektedir.

Türkiye’de iş memnuniyeti ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında genel olarak sektörlere özel çalışmalar olduğu görülmektedir. Sektörel iş memnuniyetinin araştırılması önemlidir. Ancak bu tür çalışmaların bulguları sektör özelinde kalmakta ve genel iş memnuniyeti açısından çıkarımda bulunamamaktadır. Bu yüzden genel iş memnuniyetinin araştırılması gerekmektedir. Genel iş memnuniyetinin araştırılması hem iş verene hem de kurumlara yol gösterici olacak ve iş verimini artıracaktır. Bu çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamıştır. Ayrıca iş memnuniyetini özel ve kamu sektörüne göre incelemesi çalışmayı diğer çalışmalardan ayırmaktadır. Kamu sektörünün özel sektöre göre daha mutsuz olması iş memnuniyetinin kamu özelinde ayrı bir çalışma yapmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Kaynakça

- Akın, F., Üçdoğruk, Ş. ve Deveci, İ. (2000). İstanbul İli Hanehalkı Tüketim Harcamalarının Sıralı Probit Olasılık Modelleriyle İncelenmesi. *T.C. DİE Araştırma Sempozyumu*, 27.
- Akın, F. (1996). Kalitatif Tercih Modelleri Analizi. *Ekin Kitabevi*, İstanbul.
- Amemiya, T. (1981). Qualitative Response Models: A Survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 19.
- Başbuğ, G. (2010). Duygusal Emeğin İş Memnuniyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (58), 253-274.
- Beşel, F. (2015). 2013 Yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması Sonuçlarının İl Bazlı Ekonomik, sosyal ve siyasi analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5.2: 227-236.
- Demaris, A. (1995). A Tutorial in Logistic Regression. *Journal of Marriage & the Family*, Vol.57, Issue 4.
- Eskildsen, J. K. ve Dahlgaard, J. J. (2000). A Causal Model For Employee Satisfaction. *Total quality management*, 11(8), 1081-1094.
- Frey, B. S. ve Stutzer, A. (2000). Happiness, Economy And Institutions. *The Economic Journal*, 110(466), 918-938.
- Gökdemir, Ö. ve Öztürk, M. (2018). Fayda, Sosyal Seçim ve Mutluluk. *İktisatta Davranışsal Yaklaşımlar Ankara: İmge Kitabevi*, 199-223.
- Greene W. (1990). Multiple Roots of The Tobit Log-Likelihood. *Journal of Econometrics*, 46.

- Kahyaoğlu, O. (2008). Yaşam Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Değişkenler ile Ekonometrik Uygulama: Türkiye Örneği. *dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.*
- Kaymak, N. N. (2022). Kadınların Yaşam Memnuniyetini Belirleyen Sosyoekonomik Faktörler: Edirne İli Örneği. *Master's Thesis. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Long, J. ve Freese, J. (2006). Regression Models For Categorical Dependent Variables Using Stata. *Stata press, Vol. 7.*
- Maddala, G.S. (1992). Econometrics, Macmillian Publishing Company. *New York.*
- Mckelvey, R. D. ve Zavoina, W. (1975). A Statistical Model for The Analysis of Ordinal Level Dependent Variables. *Journal of Mathematical Sociology, 4, 1975.*
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological science, 6(1), 10-19.*
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi: SPSS-MINITAB. *Kaan Kitabevi, Eskişehir.*
- Özer, M. ve Dal, S. (2023). Çiftçilerin Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analiz Edilmesi: Kilis Örneği. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6 (2), 81-91.*
- Paksoy, H.M. (2007). Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Sayı 12 Yıl 9 s.138-151.*
- Pollnac, R. B. ve Poggie, J. J. (2006). Job Satisfaction in Fishery in Two Southeast Alaskan Towns. *Human Organization, Washington: Vol.65, Iss.3.*
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tak, B. (2001). Çalışanların İş Tatminlerinin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 10, İstanbul.*
- Sümbüloğlu, K. ve Akdağ, B. (2007). Regresyon Yöntemleri ve Korelasyon Analizi. *Hatiboğlu Yayınları, Ankara.*
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3 (5), 137-157.*
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 22 (1), 239-256.*
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.*

Ünalın, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö. ve Kayabaşı, A. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9 (1), 1-18.

Walker, S. ve Duncan, D. (1967). Estimation of The Probability of an Event As a Function of Several Independent Variables. *Biometrika*. 54.1(2), 167-179.

Whiteacre, K. W. (2006). Measuring Job Satisfaction and Stres at a Community Corrections Center: an Evidence-Based Study. *Corrections Today, Lanham*, Jun 2006, Vol. 68, Iss. 3.

Extended Summary

Among the 34 OECD countries, Türkiye has the second-highest average weekly working hours, according to statistics released by the OECD in 2020. According to the data, individuals working in Türkiye spend an average of 45.6 hours a week in the working environment. The percentage of people working 60 or more hours per week is 15.1%, despite the fact that the average number of hours worked per week in Türkiye is 45.6. With one day off per week taken into account, 15.1% of Turkish workers work at least 10 hours per day. Additionally, Türkiye has the largest percentage of workers who work more than 60 hours per week, according to the OECD ranking. In Türkiye, a significant portion of the populace spends the majority of their waking hours at their jobs as a result of lengthy workweeks and the high number of employed people. For this reason, it is important to measure the job satisfaction of working individuals and to determine the factors affecting job satisfaction. To do this, it is first essential to establish what job satisfaction is and how important it is.

While the positive attitude of the employees toward their job is defined as job satisfaction, their negative attitude toward their job is defined as job dissatisfaction (Tütüncü, 2001). In this context, job satisfaction consists of the structure of the job, management, relations with colleagues, working environment and success evaluation and appreciation system satisfaction (Sabuncuoğlu & Tak, 2001). The compatibility of the employee's preferences and the demands of the position is crucial for work satisfaction (Tütüncü, 2001). The main factor driving the importance of job satisfaction is the reality that both management and employees stand to gain from rising job satisfaction. Conversely, a worker who has high job satisfaction is less likely to leave their position (Whiteacre, 2006). The evaluation of job and/or employee satisfaction in all of these frameworks identifies it as a crucial concern for both employers and workers in the both private and public sectors. According to research, those who are satisfied

with their jobs live longer, are healthier, happy, more helpful, more trustworthy, and are less critical and skeptical (Paksoy, 2007).

When examining the studies on satisfaction in the literature, it becomes noticeable that the context of life satisfaction is addressed more. However, there have been fewer studies done to assess the satisfaction of working life, which makes up a significant portion of a person's life, and to identify the variables influencing job satisfaction. In his Paksoy (2007) study, he researched the job satisfaction of academic staff in universities and interpreted the findings based on defining statistics. Similarly, Başbuğ (2010) focused on the job satisfaction of call center employees and inferences were made with descriptive statistics. In the study of Ünalın, Çetinkaya, Özyurt and Kayabaşı (2006), the employees of the University Hospital were examined. The literature samples show that prior studies were restricted to descriptive statistical analyses. However, because the job satisfaction investigated was evaluated by concentrating on a specific business line and the workplace, it was not permitted to compare the job satisfaction of various sectors, such as the public and private sectors, or to look into the factors of job satisfaction. In this sense, only Şahin (2003) from the past literature is noteworthy. Şahin (2003) focused on job satisfaction and satisfaction from managers. The results of this study have led researchers to draw the conclusion that managers' high work satisfaction, in both the public and private sectors, is largely dependent on whether their expectations are met.

In light of the literature, the purpose of this study is to investigate the factors affecting the job satisfaction of people working in Türkiye. The analysis will take into account the job satisfaction survey data from TUIK's Life Satisfaction Survey for 2021 in order to achieve this aim. Looking at the survey data, a total of 10,073 people are surveyed and 4,053 of them state that they work in a job. For this reason, the study uses the responses provided by 4,053 adults who are currently employed and over 18 years old. In addition, in this study in which job satisfaction is investigated, job satisfaction data is used as the dependent variable. Based on the survey's "Are you satisfied with your work?" question, the job satisfaction variable is used as the dependent variable. Five groups have been created from the responses: (1) Very unsatisfied (2) Not content (3): neither happy nor dissatisfied (4): substance (5): very satisfied), but in order to achieve balanced category frequencies, it is divided into 3 categories: not satisfied, neither happy nor dissatisfied, and satisfied. The Ordinal Logit model is employed as the proper model in the analysis taking into account the structure of the dependent variable. Since the ordering of the categories is crucial when the dependent variable has more than two categories, the Ordinal Logit model is preferred. Eleven independent variables that are believed to have an impact on

job satisfaction are used to run the model. These factors are; gender (0: male and 1: female), marital status (1: never married, 2: married and 3: divorced or widowed), employment (1: waged or salaried, 2: casual wage, 3: employer, 4: self-employed and 5: unpaid family workers), education level (1: not school completed, 2: primary or secondary school, 3: high school, 4: university and 5: graduate or doctorate), income group (1: 0 - ₦2.667, 2: ₦2.668 - ₦3.828, 3: ₦3.828 - ₦5.359, 4: ₦5.360 - ₦7.851 and 5: ₦7.852 and above), income decreased (0: no and 1: yes), income increased (0: no and 1: yes), public/private (0: private and 1: public), relationship with colleagues satisfaction (1: not satisfied, 2: Neither satisfied, nor unsatisfied, and 3: satisfied), and future job prospects (1: will be worse 2: will remain same and 3: will get better,).

The research reveals that those who are happy with their relationships with their coworkers are roughly nine times more likely to be happy with their job, which is the most remarkable finding. Additionally, people who have hope for the future are roughly twice as likely to be happy with their jobs. On the other hand, it is noteworthy that the relationship between work status and job satisfaction has the greatest negative impact. When the other results are examined, it is seen that the increase in the age of the employees significantly increases the probability of being satisfied with the job. When the education level is examined, although it is not statistically significant in all categories, the results show that every increase in education level negatively affects the probability of being satisfied with the job. The situation may be related to the rise in educational standards and the increased expectations that workers have of their workplaces.

When considering the factors that demonstrate how income affects job satisfaction, it is clear that an increase in income level has a favorable impact on work satisfaction. Additionally, those who claim that their income has grown are more likely to be satisfied with their jobs, which further supports this finding. It is also important to note that those who experience a decline in income are impacted more than those who experience a rise. The probability that employees in the public sector will be satisfied with their job is roughly lower than in the private sector, according to the variables related to the workplace of the employees. However, those who are optimistic about their employment chances are twice more likely to be satisfied with their jobs than those who are pessimistic.