

**TÜRKİYE’DE GELİR TATMİNİ ÜZERİNE BİR ANALİZ: YÖNETİCİ
DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR İÇİN GENELLEŞTİRİLMİŞ SIRALI LOJİSTİK
REGRESYON UYGULAMASI**

Adem AĞAÇ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI

Erzurum-2025

Her hakkı saklıdır.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DE GELİR TATMİNİ ÜZERİNE BİR ANALİZ: YÖNETİCİ
DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR İÇİN GENELLEŞTİRİLMİŞ SIRALI LOJİSTİK
REGRESYON UYGULAMASI**

Adem AĞAÇ

Danışman: Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI

Ana Bilim Dalı: İşletme

Erzurum-2025

Her hakkı saklıdır.

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY SAYFASI

Adem AĞAÇ tarafından hazırlanan **Türkiye’de Gelir Tatmini Üzerine Bir Analiz: Yönetici Düzeyindeki Çalışanlar İçin Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon Uygulaması** adlı bu çalışma 14.05.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda ☒ **oybirliği**/☐ **oyçokluğu** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Prof. Dr. Fatih YILDIRIM Erzurum Teknik Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç. Dr. İkram Yusuf YARBAŞI Erzurum Teknik Üniversitesi	İmza
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Ensar BALKAYA Atatürk Üniversitesi	İmza

Adem AĞAÇ tarafından hazırlanan **Türkiye’de Gelir Tatmini Üzerine Bir Analiz: Yönetici Düzeyindeki Çalışanlar İçin Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon Uygulaması** başlıklı yüksek lisans tezi kabul edilmiştir. 14.05.2025

Prof. Dr. Serap BEDİR KARA

Enstitü Müdürü

* Bu tez çalışması tarafından nolu proje ile desteklenmiştir.

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullandığım her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sorumluluğu ve tezin erişim sürecine ilişkin aşağıdaki beyanımı kabul ediyorum. 14.05.2025

İmza

Adem AĞAÇ

Öğrenci

- ☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması/patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.
- ☐ Enstitü Yönetim Kurulunun Tarih girmek için tıklayınız tarih ve Karar No sayılı kararı ile teze erişim süresi ile ilgili bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
ÖZET	III
ABSTRACT	V
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİCİ, GELİR, İŞ VE YAŞAM DOYUMU VE BAZI TEORİK KURAMLAR

1.1. YÖNETİM KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	5
1.1.1. Yönetimin Evrenselliği.....	5
1.1.2. Yönetimin Çeşitli Boyutları	6
1.1.3. Yönetim Düşüncesi ve Yaklaşımları.....	6
1.1.3.1. Klasik Yönetim Yaklaşımları (1880-1930).....	6
1.1.3.2. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımları (1930-1960).....	7
1.1.3.3. Modern Yönetim Yaklaşımları (1960-1980).....	8
1.1.3.4. Post-Modern Yönetim Yaklaşımları (1980- Günümüz).....	8
1.2. YÖNETİCİ	9
1.2.1. Yönetici ve Lider Kavramları Arasındaki Farklar	9
1.2.2. Yönetici Tipolojileri.....	11
1.2.2.1. Otoriter (Otokratik) Yönetici.....	11
1.2.2.2. Demokratik Yönetici	11
1.2.2.3. Laissez-faire (Sorumuz) Yönetici	11
1.2.2.4. Doğal Yönetici	12
1.3. GELİR NEDİR?	12
1.3.1. Gelir Dağılımı ve Türleri.....	13
1.3.2. Yoksulluk Kavramı ve Türleri	14
1.4. GELİRİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ NEDİR?	15
1.4.1. Gelirin Bireylere Sunduğu Temel İmkânlar:.....	15
1.4.2. Gelir Dağılımını Etkileyen Başlıca Faktörler.....	17
1.4.3. Gelir Memnuniyetini Etkileyen Başlıca Faktörler:	20
1.5. İŞ DOYUMU NEDİR?	22
1.5.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	23
1.5.1.1. Bireysel Faktörler	23

1.5.1.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler.....	24
1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	25
1.6. YAŞAM DOYUMU NEDİR?	26
1.6.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Genel Faktörler	28
1.6.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler.....	28
1.7. GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE BAZI KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	31
1.7.1. Beklenti Teorisi	31
1.7.2. Öznel İyi Oluş Kuramı	32
1.7.3. Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı	33

İKİNCİ BÖLÜM

GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE KURAMSAL VE AMPİRİK LİTERATÜR

2.1. TÜRKİYE’DE GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	35
2.2. ULUSLARARASI LİTERATÜRDE GELİR MEMNUNİYETİ ARAŞTIRMALARI	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMSEL ÇERÇEVESİ VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	58
3.2. VERİ.....	59
3.3. METODOLOJİ.....	63
3.3.1. Lojistik Regresyon Analizi.....	63
3.3.1.1. Lojistik Regresyon Modelinin Varsayımları	64
3.3.1.2. Lojistik Regresyon Modelinin Elde Edilmesi	64
3.3.2. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi	65
3.3.2.1. Sıralı Değişkenler İçin Gizli Değişken Model	66
3.3.2.2. Sıralı Modelin Tahmini	68
3.3.2.2.1. Sıralı Logit Model Tahmini.....	69
3.3.2.2.2. Sıralı Probit Model Tahmini.....	70
3.3.2.3. Model Tahmin Sonuçlarının Yorumlanması.....	71
3.3.2.3.1. Fark Oranlarının Elde Edilmesi.....	72
3.3.2.3.2. Marjinal Etkilerin Yorumu	72
3.3.2.4. Paralel Eğriler Varsayımı	72
3.3.2.5. Genelleştirilmiş Sıralı Logit Model.....	73
3.4. BULGULAR	74
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	97
KAYNAKLAR.....	102

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE GELİR TATMİNİ ÜZERİNE BİR ANALİZ: YÖNETİCİ DÜZEYİNDEKİ ÇALIŞANLAR İÇİN GENELLEŞTİRİLMİŞ SIRALI LOJİSTİK REGRESYON UYGULAMASI

Adem AĞAÇ

Danışman: Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI

2025, 114 sayfa

Jüri: Prof. Dr. Fatih YILDIRIM (Başkan)

Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Ensar BALKAYA (Üye)

Gelir memnuniyeti, bireylerin ekonomik refah düzeylerini değerlendirme biçimlerinden biridir ve sadece maddi gelir miktarıyla değil, aynı zamanda bireylerin yaşam standartları, beklentileri ve sosyo-ekonomik çevreleriyle de doğrudan ilişkilidir. Türkiye’de özel sektör ve kamu alanlarında yönetici pozisyonunda görev alan bireylerin, toplumsal statüleri ve sorumlulukları doğrultusunda yüksek bir yaşam kalitesi beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Ancak yöneticilerin gelir düzeylerinden duydukları memnuniyetin çeşitli bireysel ve çevresel değişkenlerle şekillendiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, gelir memnuniyetinin arkasındaki belirleyici faktörlerin analiz edilmesi, iş gücü politikalarının ve yönetsel yaklaşımların geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Türkiye Aile Yapısı Araştırması Mikro Veri Seti (TAYA) verilerinden faydalanılmıştır. Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli kullanılarak, Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin gelir memnuniyetlerini etkileyen faktörler çok boyutlu olarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, gelir memnuniyetinin yalnızca maddi gelir düzeyiyle sınırlı olmayan, bireylerin yaşam koşulları, sosyal çevreleri ve psikolojik durumlarıyla da şekillenen karmaşık bir yapı arz ettiğini ortaya koymuştur. Bölgesel farklılıklar bağlamında, İstanbul dışındaki bazı bölgelerde (TR2, TR3, TR7) yaşayan yöneticilerin gelirlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür. Medeni durum, ebeveyn eğitimi, kira geliri gibi sosyo-demografik unsurların yanı sıra; net gelir artışı,

ocuk sahibi olmak gibi faktörlerin memnuniyet düzeyini olumlu etkilediği saptanmıştır. Öte yandan, bireyin psikolojik durumu ve sosyal ilişkileri de memnuniyet üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Özellikle mutsuzluk, hem memnuniyet hem de memnuniyetsizlik olasılığını artırarak kararsız ve dengesiz bir gelir algısı oluştururken; sosyal yalnızlık, memnuniyet düzeyini düşürmektedir. Tüm bu bulgular, yönetici pozisyonundaki bireylerin gelir memnuniyetinin çok boyutlu sosyal-politik bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermekte; yöneticilere yönelik daha kapsayıcı ücret, destek ve refah politikalarının geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gelir Tatmini, Yönetici alışanlar, Sıralı Lojistik Regresyon, Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon



ABSTRACT

MS. Thesis

AN ANALYSIS ON INCOME SATISFACTION IN TURKEY: APPLICATION OF ORDINAL AND GENERALIZED LOGISTIC REGRESSION FOR MANAGERIAL LEVEL EMPLOYEES

Adem AĞAÇ

Advisor: Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI

2025, 114 pages

Jury: Prof. Dr. Fatih YILDIRIM (Minister)

Assoc. Prof. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI (Member)

Assist. Prof. Dr. Ensar BALKAYA (Member)

Income satisfaction is one of the ways in which individuals evaluate their level of economic well-being and is directly related not only to the amount of material income, but also to individuals' living standards, expectations and socio-economic environment. In Turkey, it is observed that individuals working in managerial positions in the private and public sectors have a high expectation of quality of life in line with their social status and responsibilities. However, it is thought that managers' satisfaction with their income levels is shaped by various individual and environmental variables. In this context, analyzing the determinants behind income satisfaction is important for the development of workforce policies and managerial approaches.

The study utilizes data from the Turkish Statistical Institute (TurkStat) Turkey Family Structure Survey Micro Data Set. Using a generalized ordered logistic regression model, the factors affecting the income satisfaction of individuals working in managerial positions in Turkey are analyzed multidimensionally. The findings reveal that income satisfaction is not only limited to the level of financial income, but is also shaped by individuals' living conditions, social environment and psychological state. In the context of regional differences, it is observed that executives living in some regions other than Istanbul (TR2, TR3, TR7) are less satisfied with their income. In addition to socio-demographic factors such as marital status, parental education, and rental income, factors such as increase in net income and having children have a positive effect on the level of satisfaction. On the other hand, the psychological state and

social relations of the individual also play a determining role in satisfaction. In particular, unhappiness increases the likelihood of both satisfaction and dissatisfaction, leading to an unstable and unbalanced perception of income, while social loneliness decreases the level of satisfaction. All these findings indicate that the income satisfaction of managers should be addressed with a multidimensional social-political approach and that more inclusive wage, support and welfare policies for managers should be developed.

Keywords: Income Satisfaction, Managerial Employees, Ordered Logistic Regression, Generalized Ordered Logistic Regression



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Veri Tablosu	59
Tablo 3.2. Faktör Grubuna Göre Araştırma Hipotezleri Tablosu	61
Tablo 3.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırma Hipotezleri Tablosu	62
Tablo 3.4. Paralel Eğriler Varsayımı Test Sonuçları	74
Tablo 3.5. Değişkenlere Ait Frekans ve Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	75
Tablo 3.6. Memnun Değil Kategorisine Ait GOLOGIT Model Tahmin Sonuçları.....	80
Tablo 3.7. Orta Derece Memnun Kategorisine Ait GOLOGIT Model Tahmin Sonuçları	83
Tablo 3.8. Memnun Değil Kategorisine Ait Marjinal Etkiler.....	86
Tablo 3.9. Orta Derecede Memnun Kategorisine Ait Marjinal Etkiler.....	89
Tablo 3.10. Memnun Kategorisine Ait Marjinal Etkiler	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

3.1. Lojistik Regresyon Modelinde Bağımlı ve Bağımsız Değişken Arasındaki İlişki ..	64
3.2. Gizli Değişkenden Elde Edilmiş Olan Gözlemlenmemiş Kategoriler	67
3.3. Gizli değişken Y^* ' nin Regresyonu.....	67
3.4. Oransal Farklar Modeli	70
3.5. X'te Meydana Gelen Değişimlerin Tahmin Edilen Olasılıklar Üzerindeki Etkilerinin Grafiksel Gösterimi	71



KISALTMALAR LİSTESİ

<u>Kısaltma</u>	<u>Açıklama</u>
vb.	: ve benzerleri
vd.	: ve diğerleri
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla



ÖNSÖZ

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, çalışanların elde ettiği gelir, iş memnuniyetlerini şekillendiren en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Gelir düzeyi, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama kapasitelerini doğrudan etkileyerek yaşam kalitelerini belirleyici bir rol oynar. Bireyler, kendi gelirlerini başkalarının gelirleriyle karşılaştırarak memnuniyet düzeylerini değerlendirme eğilimindedirler. Ancak, araştırmalar göstermektedir ki gelir düzeyinin mutluluk üzerindeki etkisi sınırlıdır ve yaşam doyumu, yalnızca maddi unsurlarla değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik faktörlerin karmaşık bir etkileşimiyle de şekillenir.

Bu bağlamda, yaş, eğitim düzeyi, sağlık durumu, sosyal destek ağları, kişisel değerler, iş-yaşam dengesi ve hatta kültürel farklılıklar gibi demografik ve psikolojik faktörler de yaşam memnuniyetini etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Bu nedenle, bireylerin gelir memnuniyetleri üzerindeki sosyo-ekonomik faktörlerin etkisini incelerken, mutluluğun çok boyutlu doğasını göz önünde bulundurmak ve sadece maddi unsurlara değil, aynı zamanda sosyal, psikolojik ve kültürel faktörlere de odaklanmak gerekmektedir.

“Yönetici Düzeyinde Çalışan Bireylerin Gelir Düzeylerinden Memnuniyetlerinin Farklı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi” konulu tez çalışmamın her aşamasında desteğini ve ilgisini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, bilgilendirme ve yönlendirmeleriyle çalışmamın hazırlanmasını sağlayan, danışmanım Doç. Dr. İkrâm Yusuf YARBAŞI’na teşekkür ediyorum. Yine bu süreçte destekleriyle her zaman yanımda olan sevgili aileme ve arkadaşlarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Adem AĞAÇ
Erzurum-2025

GİRİŞ

Gelir düzeyine ilişkin memnuniyet, bireylerin yalnızca ekonomik refahını değil, aynı zamanda iş tatmini, yaşam doyumu ve toplumsal statü algısını da belirleyen çok boyutlu bir göstergedir. Özellikle yönetici pozisyonunda çalışan bireyler açısından bu memnuniyet, sahip olunan yetki ve sorumluluk düzeyi ile paralel olarak daha da kritik bir önem taşımaktadır. Zira yöneticiler, karar alma süreçlerine yön veren, kurumun işleyişine doğrudan etki eden ve çoğu zaman yüksek performans beklentisiyle çalışan bireylerdir. Bu nedenle yöneticilerin gelirlerine ilişkin algıları, yalnızca bireysel düzeyde değil; aynı zamanda örgütsel motivasyon, çalışan bağlılığı ve liderlik etkinliği açısından da önem arz etmektedir. Ancak Türkiye özelinde, yönetici pozisyonundaki bireylerin gelir memnuniyetine yönelik yapılan akademik çalışmaların sınırlı sayıda ve çoğunlukla tek boyutlu olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle farklı bölgesel, sosyo-ekonomik, psikolojik ve yaşam tarzı değişkenlerinin gelir memnuniyeti üzerindeki etkileri çoğu zaman göz ardı edilmiştir.

Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, yönetici konumundaki bireylerin gelir memnuniyet düzeyleri, yalnızca bireysel bir değerlendirme alanı olmaktan çıkmakta; aynı zamanda toplumsal yapıdaki kırılmalıkları ve yönetsel sistemdeki dengesizlikleri de yansıtan bir göstergeye dönüşmektedir. Özellikle kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıkları, bölgesel kalkınma düzeylerindeki uçurumlar, toplumsal cinsiyet rolleri, ebeveyn kökenleri ve yaşam tarzı tercihleri gibi çok sayıda değişkenin, yöneticilerin gelir memnuniyetleri üzerindeki etkileri zamanla daha görünür hâle getirmiştir. Bu çerçevede, gelir memnuniyetine dair algının sadece ekonomik değil; kültürel, psikolojik ve sosyal boyutlarla iç içe geçmiş olduğu açıktır.

Bu tezin temel amacı, Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin gelir düzeylerinden memnuniyetlerini etkileyen faktörleri çok boyutlu bir yaklaşımla analiz etmektir. Çalışmada ISCO 08 Uluslararası Meslek Sınıflaması Sistemine göre Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan bireyler veri setinden filtrelenmiştir. Çalışma hem kamu hem de özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan 1052 kişiyi kapsamaktadır. Araştırmada cinsiyet, yaş, medeni durum, ebeveyn eğitimi, çalışılan sektör, haftalık çalışma süresi, bireysel net gelir düzeyi, sosyal ilişkiler, yaşam tarzı ve öznel iyi oluş gibi değişkenlerin gelir memnuniyeti üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Gelir memnuniyeti, üç kategori (memnun değilim, orta derecede memnunum, memnunum) üzerinden ele alınmış ve bu kategorilere geçişi etkileyen değişkenler, genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli ile test edilmiştir. Tezde Modelin

çıktılarına dayalı olarak elde edilen marjinal etki bulguları, yöneticilerin gelir memnuniyetinin çok çeşitli faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur.

Mevcut literatür incelendiğinde, gelir memnuniyeti üzerine yapılan çalışmaların genellikle genel nüfus düzeyinde veya düşük gelir grupları odağında yoğunlaştığı; buna karşın yönetici konumunda bulunan bireylerin özgün koşullarını dikkate alan, çok değişkenli ve katmanlı analizlerin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle yöneticilerin gelir düzeylerinden memnuniyetlerini şekillendiren bireysel-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum), sosyo-ekonomik göstergeler (gelir düzeyi, eğitim durumu, kira/faiz geliri gibi pasif gelir kaynakları), sosyal etkileşim ve yaşam tarzı değişkenleri (sosyal medya kullanımı, alkol/sigara tüketimi, yalnızlık düzeyi) ile psikolojik etmenler (mutluluk algısı, aile içi huzur gibi) arasında nasıl bir ilişki bulunduğu konusunda Türkiye bağlamında yürütülmüş bütüncül analizler oldukça yetersizdir. Ayrıca, bu değişkenlerin aynı anda gelir memnuniyetinin farklı düzeylerine (örneğin, “memnun değilim”, “orta düzeyde memnunum”, “memnunum”) nasıl etki ettiği sorusu da metodolojik olarak derinlemesine ele alınmamıştır.

Elde edilen bulgular, öncelikle Türkiye içindeki bölgesel eşitsizlikleri açıkça gözler önüne sermektedir. İstanbul dışındaki bölgelerde (özellikle TR7 – Orta Anadolu, TR2 – Batı Marmara ve TR3 – Ege) yaşayan yöneticilerin “memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılıklarının belirgin biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür. Örneğin, TR7 bölgesinde yaşayan bireylerde memnuniyetsizlik olasılığı %17,7 artmakta; bu da İstanbul’un (TR1) ekonomik koşullar açısından daha avantajlı bir bölge olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanında, medeni durumu “hiç evlenmemiş” olan bireylerin, evli bireylere kıyasla hem “memnun değilim” olasılıklarının daha yüksek (%22,5), hem de “memnunum” olasılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durum, evli bireylerin mevcut gelir düzeylerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde olduklarını, ya da bekar bireylerin gelecek güvencesi ve toplumsal beklentiler karşısında daha düşük ekonomik tatmin duyduklarını düşündürmektedir.

Sosyo-ekonomik değişkenler açısından ise, bireyin babasının eğitim düzeyinin memnuniyet üzerindeki etkisi dikkat çekicidir. Babası okul bitirmemiş bireylerin “memnun değilim” olasılığı %8,8 daha düşük; “memnunum” olasılığı ise %8,6 daha yüksektir. Bu bulgu, düşük sosyoekonomik kökenli bireylerin beklentilerinin daha düşük olması nedeniyle mevcut gelirlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Diğer yandan, bireyin net aylık geliri ile gelir memnuniyeti arasında doğrudan ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Gelir düzeyi arttıkça “memnun değilim” olasılığı düşmekte, “memnunum”

olasılığı ise anlamlı biçimde artmaktadır. Bu da ekonomik tatminin en temel belirleyicisinin mutlak gelir düzeyi olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, kira geliri gibi ek pasif gelir kaynakları da memnuniyet düzeyini artırmakta; kira geliri elde eden bireylerde “memnunum” olasılığı %11,8 oranında daha yüksek bulunmuştur.

Psikolojik değişkenler arasında yer alan “genel mutluluk düzeyi” ise, modelin en güçlü belirleyicisi olarak öne çıkmıştır. Kendini mutsuz olarak tanımlayan bireylerin “memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılığı %31 oranında daha yüksekken, “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı %39,7 oranında artmaktadır. Bu paradoksal gibi görünen sonuç, bireylerin yüksek gelire rağmen öznel yaşam doyumunun düşük olabileceğini, dolayısıyla ekonomik memnuniyetin mutlulukla örtüşmediği durumların varlığını işaret etmektedir. Sosyal etkileşim değişkenlerinden yalnızlık da anlamlı bir faktör olarak belirlenmiştir. Sıklıkla yalnız kalan bireylerin “memnun değilim” olasılığı %8,3 artarken, “memnunum” olasılığı %7,4 azalmaktadır. Bu durum, sosyal desteğin ve aidiyet hissinin ekonomik tatmin üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir.

Yaşam tarzı değişkenlerinden “ara sıra alkol kullanan” bireylerde ise “memnun değilim” olasılığı %6,5 daha düşük; “memnunum” olasılığı ise %6,1 daha yüksektir. Bu bulgu, bireylerin sosyal yaşam pratikleriyle gelir tatminleri arasında dolaylı da olsa bir ilişki olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca çocuk sahibi bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı %8,3 oranında daha yüksek bulunmuş, bu da ekonomik hedeflerin daha net olması ve ailenin gelirden duyduğu tatmini artırabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Yöneticilerin gelir düzeylerinden duydukları memnuniyet, yalnızca elde edilen mutlak gelir düzeyine değil; bireysel beklentilere, psikolojik iyi oluş haline ve toplumsal rollerle kurulan ilişkilere bağlı olarak şekillenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın teorik temeli üç önemli yaklaşıma dayanmaktadır. İlk olarak, Beklenti Teorisi (Vroom, 1964), bireylerin belirli bir çaba karşılığında elde edecekleri sonuçlara ilişkin beklentilerinin, bu sonuçların kişisel hedefleri tatmin edeceğine inandıkları ölçüde motivasyonlarını etkilediğini öne sürmektedir. Çalışmada net gelir düzeyi arttıkça “memnuniyet” olasılığının da yükselmesi, bireyin beklentileri ile elde ettiği gelir arasında bir uyum olduğunu ve bunun memnuniyet algısını güçlendirdiğini göstermektedir. Buna karşın, beklentisi yüksek ancak gelir düzeyi düşük olan bireylerde memnuniyetsizlik olasılığı artmaktadır. Bu durum, ekonomik tatminin sadece gelirin mutlak düzeyine değil, beklentilerle olan ilişkisine de bağlı olduğunu göstermektedir. İkinci olarak, gelir memnuniyetini etkileyen en güçlü faktörlerden biri olarak ortaya çıkan mutluluk

düzeyi, Öznel İyi Oluş Kuramı (Diener vd., 1985) çerçevesinde anlam kazanmaktadır. Bu kurama göre bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet, sahip olduğu duygusal deneyimler ve yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmelerle şekillenir. Mutluluk düzeyinin tüm analiz modellerinde gelir memnuniyetinin güçlü bir yordayıcısı olarak ortaya çıkması, bireyin öznel iyi oluşunun ekonomik tatmin algısını doğrudan etkilediğini göstermektedir. “Mutsuz” bireylerin büyük oranda “memnun değilim” yanıtını vermesi; buna karşılık mutlu bireylerde memnuniyet oranlarının belirgin biçimde artması bu etkiyi desteklemektedir. Üçüncü olarak, gelir memnuniyeti ile toplumsal normlar arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı (Eagly ve Wood, 2012) dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre toplumun kadın ve erkek için öngördüğü roller, bireylerin ekonomik hedeflerini ve başarı algılarını biçimlendirir. Çalışmada cinsiyet değişkeni doğrudan anlamlı çıkmamakla birlikte, evli olmak ve çocuk sahibi olmak gibi ailevi rollerin memnuniyet üzerinde belirgin etkileri olduğu görülmüştür. Bu bulgular, bireylerin gelir algılarının yalnızca ekonomik kazançla değil, aynı zamanda sosyal roller ve ailevi sorumluluklarla da şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu üç kuramsal çerçeve, çalışmanın hipotezlerini temellendirmekte ve yöneticilerin gelir memnuniyeti algısını açıklamada kavramsal bir bütünlük sağlamaktadır.

Elde edilen bu bulgular ışığında, Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin gelir düzeylerinden memnuniyetlerinin çok sayıda bireysel, sosyo-ekonomik, psikolojik ve bölgesel faktörle şekillendiği görülmektedir. Bu çalışmanın, sadece akademik literatüre katkı sunmakla kalmayıp; aynı zamanda insan kaynakları politikalarının, yönetsel yaklaşımların ve bölgesel kalkınma stratejilerinin geliştirilmesine yönelik pratik öneriler oluşturma potansiyeli de bulunmaktadır.

Tezin birinci bölümünde yönetici, gelir ve iş ve yaşam doyumu hakkında teorik çerçeve belirlenmiştir. İkinci bölümünde literatür taramasına, üçüncü bölümde araştırma yöntemi, veri analizi ve bulgulara ve son bölümde ise tartışma ve sonuçlara yer verilmiştir

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİCİ, GELİR, İŞ VE YAŞAM DOYUMU VE BAZI TEORİK KURAMLAR

1.1. YÖNETİM KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Yönetim, insanlık tarihinin en eski ve en temel faaliyetlerinden biridir. Toplamların tarihsel gelişiminde, aşiret, kabile, boy, ulus ve devlet gibi sosyal ve siyasi yapıların varlığı, yönetim ihtiyaçlarıyla doğrudan ilişkilidir. Yönetim uygulamaları insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, yönetim kavramının bilimsel olarak incelenmesi ve yazılı hale getirilmesi, Mezopotamya'da Sümerler dönemine kadar uzanmaktadır (Eryılmaz, 2014:1). Yönetimin, sadece devlet ve örgütler için değil, toplumsal düzenin sağlanabilmesi için de temel bir işlev olduğu, tarih boyunca farklı kültürler ve medeniyetler tarafından benimsenmiştir (Baransel, 1993:11).

Yönetim, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla insanları bir araya getiren, yönlendiren ve organize eden bir süreçtir. Bu bağlamda, yönetimin tarihsel gelişimi, yalnızca örgütlerin ve devletlerin yönetilmesiyle ilgili bir alan olarak değil, toplumsal ilişkilerin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik bir olgu olarak da ele alınmalıdır (Tosun, 1992:161). Bu çalışmada, yönetim biliminin evrenselliği, çeşitli boyutları ve temel yaklaşımları incelenerek, yönetim düşüncesinin tarihsel gelişimi ortaya konmuştur.

1.1.1. Yönetimin Evrenselliği

Yönetim yalnızca insanlara özgü bir faaliyet değildir; bazı hayvan türlerinin topluluklarında da benzer organizasyonlar ve iş bölümleri gözlemlenmektedir. İnsan ve hayvan yaşamları arasındaki kesişim ve ayrışım noktaları, politik olanın sınırlarının ve tanımının belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak işlev görmüştür (Işık, 2018:144). Bu durum, yönetimin evrensel bir fenomen olduğunu ve toplulukların varlığı için temel bir ihtiyaç taşıdığını göstermektedir. İnsan toplulukları, ilk kez tarih öncesi dönemde aşiret düzeyinde, daha sonra ise köy ve devlet organizasyonlarında yönetim yapılarını oluşturmuşlardır. Yönetimin evrimi, her toplumun kültürel, ekonomik ve sosyal dinamiklerine göre farklılık göstermiş olsa da, tüm toplumlarda ortak bir yönetsel ihtiyacı karşılamak amacıyla geliştirilmiştir. Söz konusu evrimin çeşitli çevresel koşulların, ekonomik, sosyal, teknolojik, kültürel ya da politik sorulara yanıt arayışı sürecinde gerçekleştiği açıktır (Bakkalbaşı, 2017:430).

1.1.2. Yönetimin Çeşitli Boyutları

Yönetim, sadece ekonomik ve ticari bir faaliyet olarak sınırlı kalmayıp, politik, sosyal ve kültürel boyutlara da sahiptir. Bu çok boyutlu yapısı, yönetim teorilerinin zaman içinde çeşitlenmesine neden olmuştur. Özellikle yönetim bilimi, yalnızca bir yönetim pratiği olarak değil, aynı zamanda toplumların kolektif işleyişini sağlayan bir disiplin olarak gelişmiştir. Bu nedenle, yönetimin incelenmesi, bireysel ve toplumsal düzeyde gerçekleşen faaliyetleri kapsar ve örgütler ile toplumlar arasındaki ilişkileri de analiz eder (Koçel, 2018:35).

1.1.3. Yönetim Düşüncesi ve Yaklaşımları

Yönetim düşüncesi, tarihsel süreçte farklı teorik yaklaşımlar aracılığıyla şekillenmiş ve sürekli evrilmiştir. Her bir yaklaşım, farklı tarihsel ve kültürel bağlamlarda, belirli sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmuştur. Yönetim teorilerinin çeşitliliği, bu alanın ne kadar dinamik ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır (Koçel, 2018:35). Aşağıda, yönetim düşüncesinin temel yaklaşımlarına genel bir bakış sunulacaktır.

1.1.3.1. Klasik Yönetim Yaklaşımları (1880-1930)

Klasik yönetim teorisi, yönetim biliminin temellerinin atıldığı dönemi ifade eder. Bu dönemde, örgütlerin işleyişini daha verimli hale getirmek için bilimsel yöntemler ve iş bölümü gibi ilkeler geliştirilmiştir. Klasik yönetim yaklaşımının temel prensipleri, organizasyonların verimliliğini artırmayı ve iş süreçlerini sistematik bir şekilde düzenlemeyi hedeflemiştir.

1) Bilimsel Yönetim Yaklaşımı: Bilimsel yönetim, Frederick Taylor tarafından geliştirilmiştir ve yönetim biliminin temel taşlarını oluşturmuştur. Taylor, iş süreçlerinin bilimsel yöntemlerle incelenmesini ve optimizasyonunu savunarak, iş gücünün verimliliğini artırmayı amaçlamıştır. Bu yaklaşım, iş bölümü, zaman etüdü ve işçi verimliliğini ölçmeye dayalı sistemler geliştirilmesi gibi unsurlar içerir. Taylor'un çalışmaları, endüstriyel üretim alanında büyük bir dönüşüm yaratmış ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde önemli bir etki yaratmıştır (Can, 1999:32).

2) Yönetim Süreci Yaklaşımı: Henri Fayol, klasik yönetim anlayışının en önemli temsilcilerinden biridir. Fayol, yönetimi bir süreç olarak tanımlamış ve bu sürecin beş temel fonksiyondan oluştuğunu öne sürmüştür: planlama, örgütleme, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol. Fayol'un bu yaklaşımı, yönetimi daha sistematik ve bilimsel bir biçimde incelemeyi mümkün kılmıştır. Ayrıca, Fayol'un çalışmaları, yönetimin evrensel ilkelerini ortaya koyarak, yönetim biliminin kuramsal temellerinin atılmasına katkıda bulunmuştur (Eren, 1998:19).

3) Bürokrasi Yaklaşımı: Max Weber, bürokrasi anlayışını geliştiren bir diğer önemli teorisyen olarak kabul edilir. Weber'e göre bürokrasi, örgütlerde görevlerin uzmanlıkla yerine getirilmesini sağlayan, hiyerarşik yapıya dayalı, yazılı kurallar ve düzenlemelere dayalı rasyonel bir örgüt yapısıdır. Weber, bürokrasiyi örgütlerde verimlilik ve adaleti sağlayan bir model olarak sunmuştur, ancak bu ideal tipin gerçek dünyada tam anlamıyla uygulanamayacağını da belirtmiştir (Doğan, 2002:185).

1.1.3.2. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımları (1930-1960)

Neo-klasik yönetim teorisi, klasik yaklaşımların eksikliklerine cevap olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle klasik yaklaşımların insan faktörünü göz ardı etmesi, neo-klasik teorisyenlerin sosyal ve psikolojik boyutlara daha fazla odaklanmalarına yol açmıştır. Neo-klasik yaklaşım, çalışanların motivasyonu, grup dinamikleri ve liderlik gibi konuları ele alarak, örgütlerin sadece teknik ve ekonomik değil, aynı zamanda sosyal bir sistem olarak da yönetilmesi gerektiğini savunmuştur (Demir vd., 1997:136).

1) McGregor'un X ve Y Teorisi: Douglas McGregor, çalışanların motivasyonu hakkında iki farklı yaklaşımı tanımlamıştır: X ve Y teorileri. X teorisi, işçilerin tembel ve sorumsuz olduğunu, bu nedenle onları sürekli denetlemek gerektiğini savunur. Y teorisi ise, işçilerin yaratıcı, sorumluluk sahibi ve içsel motivasyonlarla çalışmaya yatkın olduklarını öne sürer. McGregor'un bu teorileri, liderlik tarzlarının ve yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir rol oynamaktadır (Asunakutlu, 2001:12).

2) Likert'in Sistem 1-4 Modeli: Rensis Likert, örgütleri dört farklı sistemde sınıflandırmış ve her sistemin çalışan katılımı ve yönetim tarzına etkilerini analiz etmiştir. Likert'in sistem modeline göre, daha katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışı, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini artırmaktadır (Cansaran, 2024:294).

3) Argyris'in Olgunlaşma Yaklaşımı: Chris Argyris, bireylerin olgunlaşma sürecini örgütlerdeki performanslarıyla ilişkilendirerek, çalışanların gelişimini ve olgunlaşmalarını destekleyecek organizasyonel yapılar geliştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Argyris, çalışanların gelişiminin sadece örgüt için değil, aynı zamanda toplum için de önemli olduğunu belirtmiştir (Öztürk, 2016:3088).

4) Kurt Lewin'in Güç Alanı Analizi: Kurt Lewin, örgütlerdeki değişim süreçlerini açıklamak için güç alanı analizini geliştirmiştir. Lewin'e göre, bir organizasyonda değişim yaratmak için mevcut dirençleri aşmak ve değişimi destekleyecek kuvvetleri artırmak

gerekmektedir. Lewin'in bu teorisi, değişim yönetimi ve liderlik üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir referans noktası olmuştur (Yavuz vd., 2019:113).

1.1.3.3. Modern Yönetim Yaklaşımları (1960-1980)

Modern yönetim yaklaşımları, klasik ve neo-klasik yaklaşımlardan farklı olarak, organizasyonların çevresiyle etkileşimini ve dinamik yapılarını göz önünde bulundurur. Bu dönemde, örgütlerin sadece iç işleyişleri değil, aynı zamanda dış çevreyle olan ilişkileri de önemli bir analiz konusu olmuştur.

1) Sistem Yaklaşımı: Sistem yaklaşımı bir sistemi oluşturan çeşitli bileşenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin kavranmasını ve bu ilişkilerin bütüncül bir çerçevede sentezlenmesini zorunlu kılan bir yaklaşımdır (Çınaroğlu ve Avcı, 2013:85). Örgütleri çevresiyle etkileşimde bulunan açık sistemler olarak görür. Bu yaklaşım, örgütlerin çevrelerinden aldıkları girdilerle (iş gücü, bilgi, teknoloji vb.) çıktılar üretmeleri gerektiğini savunur. Sistemin başarılı olabilmesi için, çevresel faktörlere ve iç dinamiklere uyum sağlanması önemlidir.

2) Durumsallık Yaklaşımı: Durumsallık ya da beklenmedik durum teorisi, yönetsel karar alma süreçlerinde yöneticilerin içinde bulundukları koşulların tüm değişkenlerini dikkate almaları ve söz konusu durum için belirleyici nitelikte olan unsurlar doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini savunmaktadır (Ekinci, 2019:31). Herhangi bir yönetim uygulaması, organizasyonun iç ve dış koşullarına göre değişkenlik gösterebilir. Bu yaklaşım, esneklik ve uyum sağlama becerisinin önemini vurgular.

1.1.3.4. Post-Modern Yönetim Yaklaşımları (1980- Günümüz)

Postmodernizm, geleneksel yönetim anlayışlarına eleştirel bir bakış açısı getirerek, örgütlerdeki esneklik, katılım ve yenilikçiliği teşvik etmiştir. Bu dönemde, küreselleşme, dijitalleşme ve hızlı değişim, yönetim anlayışlarını derinden etkilemiş ve daha dinamik bir yönetim anlayışının benimsenmesini sağlamıştır.

1) Stratejik Yönetim: Stratejik yönetim, organizasyonların uzun vadeli hedefler doğrultusunda çevresel faktörleri dikkate alarak stratejiler geliştirmelerini içerir. Bu yaklaşım, organizasyonların çevresel değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını ve sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmelerini hedefler. Stratejik yönetim, örgütlerin geleceği edilgen biçimde karşılamak yerine, onu öngörülen hedefler doğrultusunda şekillendirerek kendi gelecekleri üzerinde denetim kurmalarını amaçlarken, her ölçekteki işletmenin başarısı da bu yaklaşımın etkin biçimde uygulanmasına bağlıdır (Güçlü, 2003:71).

2) Toplam Kalite Yönetimi: Toplam kalite yönetimi (TKY), organizasyonların tüm süreçlerinde kaliteyi artırmayı amaçlar. Bu yaklaşım, kaliteyi bir organizasyonun kültürü haline getirir ve sürekli iyileştirmeyi temel alır. TKY, müşteri memnuniyetini ön planda tutarak, her çalışanı kalite sorumluluğu taşıır hale getirir (Aktan, 2012:236).

Yönetim bilimi, tarihsel olarak sürekli evrilmiş ve günümüz modern dünyasında farklı disiplinlerle etkileşime girerek daha kapsamlı bir hale gelmiştir (Al, 2023:2). Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve değişen toplumsal yapılar, yönetim anlayışını daha karmaşık ve dinamik bir süreç haline getirmiştir.

1.2. YÖNETİCİ

Yönetici, bir kurum veya örgütte belirli birimlerin ve hizmetlerin yönetiminden sorumlu, stratejik kararlar alarak bu kararların uygulanmasını denetleyen kişidir. Yönetici, aynı zamanda kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli kaynakları etkili bir şekilde yönetir, çalışanları motive eder ve örgütsel performansı artırmaya yönelik stratejik planlar geliştirir. Bu kapsamda yönetici, hem gündelik operasyonları yönetmek hem de uzun vadeli hedefler doğrultusunda stratejik kararlar almakla yükümlüdür (Bozkurt ve Ergun, 1998:265).

Örgütsel literatürde yöneticiler, örgütsel hedeflere ulaşmada insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanan bireyler olarak tanımlanır. Appleby, (1991) gibi düşünürler, yöneticilerin, yalnızca işleri organize etmek ve denetlemekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanları yönlendirmek ve geliştirmek için gerekli liderlik özelliklerine sahip olmaları gerektiğini savunurlar. Bununla birlikte, kamu sektöründeki yönetici tanımlamaları genellikle hiyerarşik bir yapıya dayanmakta olup, tüm yönetim rollerini kapsamamaktadır. Bu durum, kamu yönetiminde yöneticinin rolünün daha geniş bir perspektifle ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Yönetici kavramı, genellikle bir örgütün resmî hiyerarşisinde yer alan, belirli hedeflere ulaşmak için kaynakları planlayan, örgütleyen ve denetleyen kişi olarak tanımlanır. Ancak, bu tanım yalnızca yöneticinin işlevsel sorumluluklarına odaklanırken, liderlik ve etkileme gücü gibi kavramlar da göz ardı edilmektedir. Özellikle çağdaş yönetim teorilerinde, yönetici ve lider kavramları arasındaki farklar daha belirgin hale gelmiştir.

1.2.1. Yönetici ve Lider Kavramları Arasındaki Farklar

Yönetici ve lider kavramları, örgütsel literatürde sıklıkla karıştırılan ancak farklı anlamlara sahip olan iki önemli kavramdır. Klasik yönetim teorileri, bu iki kavramı genellikle

eş anlamlı olarak kullanmış ve her yöneticinin aynı zamanda bir lider olduğunu varsaymıştır. Ancak çağdaş yönetim anlayışında, bu iki kavram arasındaki farklar daha fazla vurgulanmaktadır.

Yönetici, yönetim işlevlerini yerine getirerek örgütsel amaçlara ulaşmada birincil sorumluluğa sahip olan; başkaları aracılığıyla iş görme sürecini yürüten ve işletmenin belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için maddi ve beşerî kaynakları planlayan, örgütleyen, yönlendiren, eşgüdümleyen ve denetleyen kişidir (Gökmen, 2010:12). Yöneticilerin, örgütsel hedeflere ulaşmak için stratejik kararlar alması beklenir. Bu bağlamda, yöneticilerin rolü daha çok örgüt içindeki işleyişin düzenlenmesi ve verimli hale getirilmesiyle ilgilidir.

Lider ise, çalışanları motive eden, onlara ilham veren ve örgütü değişim ve dönüşüme yönlendiren bir vizyoner olarak tanımlanır. Liderler, sadece stratejik kararlar almakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel kültürü şekillendirir, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmaya yönelik duygusal zeka ve güçlü iletişim becerileri kullanarak onları etkiler. Bir liderin gücü, kişiliği, vizyonu ve insanlarla kurduğu ilişkilere dayanır; lider, gönüllü takipçilere sahip olmayı başarır.

Liderler ile yöneticiler; eğilimleri, misyonları, düşünsel yaklaşımları, davranış kalıpları, içinde bulundukları örgütsel ortamlar ve ulaştıkları sonuçlar bakımından farklılık gösterirken, liderler genellikle toplumsal tabandan doğal olarak ortaya çıkan ve toplum tarafından benimsenen kişilerken, yöneticiler çoğunlukla hiyerarşik yapı içerisinde atama yoluyla belirlenmektedir (Öztekin, 1996:186).

Bu bağlamda, yöneticinin yetkisi, örgütsel yapının kendisinden kaynaklanırken; liderin etkisi kişisel özellikleri, vizyonu ve takipçileriyle kurduğu bağlardan doğar. Bu yüzden her yönetici bir lider olmak zorunda değildir; zira bir yönetici, örgütsel hedeflere ulaşmak için gereken işlevleri yerine getirebilir fakat çalışanları motive edemeyebilir ve kalıcı bir etki bırakmayabilir. Diğer yandan, bir lider, çalışanları ilham vererek ve yeni hedefler göstererek örgüt kültürünü dönüştürebilir.

Torrington ve Chapman (1983) ve Thomson (1995) gibi araştırmacılar, bu iki kavram arasındaki farklılıkları vurgulamış ve yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmelerinin önemini ortaya koymuşlardır. Bu, modern yönetim anlayışında, yöneticilerin sadece yönetsel işlevleri yerine getirmekle kalmayıp aynı zamanda liderlik özelliklerine sahip olmaları gerektiğini savunan bir yaklaşımdır.

1.2.2. Yönetici Tipolojileri

Yöneticiler, karmaşık ve çok yönlü bir rol üstlendikleri için, kişilik özellikleri, eğitim düzeyleri, kültürel arka planları ve işlevsel rolleri gibi faktörler yöneticilerin farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yönetim literatüründe, yöneticiler farklı tipolojilere ayrılmakta ve her tipolojinin örgütsel işleyişe etkisi incelenmektedir. Tortop, (1985) yöneticilerin çeşitliliğine dikkat çekerek, farklı yönetim stillerinin ve yaklaşımlarının varlığını ortaya koymuştur.

1.2.2.1. Otoriter (Otokratik) Yönetici

Otoriter yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, genellikle sert ve katı bir tutum sergileyerek, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını sınırlarlar. Bu tür yöneticiler, işleri kendi belirledikleri şekilde ve emirler doğrultusunda yürütmeye büyük önem verirler. Smith ve Vigor, (1991:83) otokratik yöneticilerin, çalışanlara ne yapmaları gerektiğini söylemenin yönetimin temel görevi olduğuna inandıklarını ve çalışanların bu emirleri sorgusuz sualsiz yerine getirmelerini beklediklerini belirtmektedirler. Bu tarz, çalışanların inisiyatif kullanmalarını ve yaratıcı düşüncelerini engelleyerek, örgütsel verimlilik ve çalışan memnuniyeti üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Bulut ve Bakan, 2005:65).

1.2.2.2. Demokratik Yönetici

Demokratik yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, çalışanlarının karar alma süreçlerine katılımını teşvik ederler. Bu yaklaşımda, yöneticiler çalışanların fikirlerini ve önerilerini değerlendirerek işbirliği ve ekip ruhu içinde bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflerler. Ancak, tüm demokratik yönetim tarzları, çalışanların görüşlerine gerçek anlamda değer verilip verilmediği noktasında farklılıklar gösterebilir. Bazı yöneticiler, çalışanların görüşlerini almakla birlikte bu görüşlere gerçek anlamda değer vermez veya sadece formal bir gereklilik olarak algılayabilir. Gerçek demokratik bir yönetici, çalışanların fikirlerini dikkatle değerlendirir ve karar alma süreçlerine aktif olarak dahil eder. Bu sayede, örgütsel performans artarken, çalışan memnuniyeti de yükselir (Bulut ve Bakan, 2005:65).

1.2.2.3. Laissez-faire (Sorumsuz) Yönetici

Laissez-faire tarzı, yöneticinin sorumluluk almaktan kaçındığı bir yönetim tarzıdır. Bu yöneticiler, çalışanlarına görevlerini devrederek aktif bir yönetim rolü üstlenmezler. Bu yaklaşımda, yönetici iş yükünü azaltmayı amaçlasa da, örgütsel verimlilik ve çalışan motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Çalışanlar, sorumluluk almayan bir

yöneticiyle karşı karşıya kaldıklarında, örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli motivasyonu bulamayabilirler. Bu tür yöneticiler "şeklen yönetici" olarak tanımlanabilir; çünkü nominal olarak bir pozisyonda bulunsalar da, gerçek anlamda yönetim görevlerini yerine getirmezler (Bulut ve Bakan, 2005:65).

1.2.2.4. Doğal Yönetici

Doğal yöneticiler, resmi bir yetki veya pozisyon olmaksızın, kişisel özellikleri ve davranışları sayesinde çevrelerindeki insanlar tarafından takip edilen bireylerdir. Bu yöneticiler, genellikle halkın güvenini kazanarak liderlik pozisyonuna gelirler ve bu süreçte güçlü bir karizma, empati yeteneği ve vizyoner bir yaklaşım sergilerler. Yücekök, (1968:312) doğal liderlerin, başarı şansları açısından en güçlü yönetici tipi olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Doğal yöneticiler, resmi yöneticilerin sahip olduğu becerilerin yanı sıra, halkla güçlü bir bağ kurarak örgütsel süreçleri yönlendirme kapasitesine sahiptirler. (Bulut ve Bakan, 2005:65).

Yönetici kavramı ve yöneticilerin farklı tipolojileri, örgütsel literatür açısından önemli bir yer tutmaktadır. Yönetici ve lider arasındaki farkların anlaşılması, yöneticilerin sadece yönetsel işlevlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda liderlik becerilerine de sahip olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Yönetici türleri, farklı işlevsel ve kişisel özelliklere dayalı olarak örgütlerin başarısı üzerinde önemli etkiler yaratabilir.

1.3. GELİR NEDİR?

Gelir, bir ekonomik aktörün (birey, hane halkı veya kurum) belirli bir süre içerisinde elde ettiği, para veya para karşılığı değerlendirilebilen tüm kazançların toplamı olarak tanımlanabilir. Bu kazançlar, ücret, maaş, sermaye gelirleri (faiz, kira, telif hakkı gibi), girişimcilik faaliyetlerinden elde edilen gelirler ve diğer transfer ödemeleri gibi çeşitli kaynaklardan elde edilebilir (Karataş, 2019:52). Gelir, bireylerin ve toplumların refah düzeylerini belirleyen en önemli ekonomik değişkenlerden biridir. Özellikle çalışan bireyler için gelir, tüketim, tasarruf ve yatırım kararlarını doğrudan etkileyerek yaşam standartlarını belirler. Bu çalışmada, gelir kavramı, çalışanların refahı üzerindeki etkileri ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler gibi konular detaylı bir şekilde incelenecektir.

Gelir, ekonomik sistemlerin temel yapı taşlarından biri olarak, belirli bir süre içerisinde ekonomik aktörlerin (birey, hane halkı veya kurum) elde ettiği parasal veya parasal değeri olan tüm kazançların toplamıdır. Gelir, sadece bireylerin ekonomik durumunu değil, aynı zamanda

toplumların refah düzeylerini, ekonomik büyümelerini ve sosyal adaleti de doğrudan etkileyen çok boyutlu bir kavramdır. Ekonomik literatürde gelir, tüketim, tasarruf ve yatırım kararlarını şekillendiren önemli bir değişken olarak kabul edilir. Friedman, (1957) ve Sen, (1999) gibi önde gelen ekonomistler, gelirin bireysel mutluluk ve sosyal refah üzerindeki etkilerini vurgulayarak, gelirin ekonomik analizdeki merkezî rolünü ortaya koymuşlardır.

1.3.1. Gelir Dağılımı ve Türleri

Gelir dağılımı, bir ülkede belirli bir zaman diliminde elde edilen millî gelirin toplumsal kesimlere hangi ölçülerde paylaştırıldığını ifade eder (Şahin, 2023:25). Bu dağılım, ekonomik kaynakların toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaştırılıp paylaştırılmadığını gösteren önemli bir göstergedir. Gelir dağılımı, ekonomik kalkınma politikalarının başarısını ölçmede ve sosyal refah düzeyini belirlemede kritik bir öneme sahiptir. Gelir dağılımı türleri çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır.

1) Fonksiyonel Gelir Dağılımı: Fonksiyonel gelir dağılımı, üretim sürecine katılan faktörlerin, yani emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimciliğin millî gelirden aldığı payları inceleyen bir yaklaşımdır (Acar, 2015:44). Bu dağılım biçimi, özellikle üretim sürecinde emeğin rolü ile diğer üretim faktörlerinin gelir içindeki paylarını analiz etmede kullanılır. Fonksiyonel dağılım, ekonomik yapının dinamiklerini ve üretim faktörleri arasındaki ilişkileri ortaya koyarak, gelir eşitsizliklerinin nedenlerini anlamaya yardımcı olur.

2) Kişisel (Bireysel) Gelir Dağılımı: Kişisel gelir dağılımı, toplumda yaşayan bireylerin ya da hane halklarının elde ettikleri gelirlerin dağılımını ifade eder (İlgün ve Develi, 2020:112). Bu tür dağılım, bireylerin üretim sürecindeki katkılarından bağımsız olarak, gelir düzeylerindeki farklılıkları ortaya koyar. Kişisel gelir dağılımı, gelir eşitsizliğinin birey düzeyinde ne denli yaygın olduğunu gösterir ve sosyal adaletin sağlanması açısından önemli bir analiz alanıdır.

3) Bölgesel Gelir Dağılımı: Bölgesel gelir dağılımı, ülke içindeki farklı coğrafi bölgeler arasında gelir paylaşımındaki dengesizlikleri ifade eder (Şerbetçi, 2015:97). Ayrıca bölgeler arası kalkınmışlık düzeyindeki farkların ekonomik yansımalarını ortaya koyar. Bölgesel farklılıklar, göç hareketlerinden sosyal hizmetlerin sunumuna kadar pek çok alanda önemli etkiler yaratır. Bu nedenle, bölgesel gelir dağılımı eşitsizliklerinin giderilmesi, sürdürülebilir kalkınma ve sosyal bütünlük açısından önem taşır.

4) Sektörel Gelir Dağılımı: Sektörel gelir dağılımı, millî gelirden tarım, sanayi ve hizmet gibi sektörlerin aldığı payları incelemektedir (Acar, 2015:45). Bu dağılım, ekonomik yapının sektörel dönüşümünü ve devletin hangi sektörleri desteklediğini veya ihmal ettiğini gösterir. Zamanla sektörel gelir dağılımında yaşanan değişimler, ekonomik büyüme stratejilerinin ve sektörel politikaların başarısını değerlendirme açısından önemli bir gösterge niteliğindedir.

1.3.2. Yoksulluk Kavramı ve Türleri

Yoksulluk, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumunu ifade eder (Kılıç, 2013:11). Bu temel ihtiyaçlar arasında barınma, beslenme, sağlık hizmetlerine erişim ve eğitim gibi insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürmek için gereken unsurlar yer alır. Yoksulluk yalnızca maddi eksiklikle sınırlı olmayıp, bireylerin toplumsal yaşamdan dışlanmasına neden olan sosyal boyutları da kapsar.

Yoksulluk türleri, bu olgunun nedenlerini ve etkilerini daha iyi anlayabilmek için çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır (Karaman, 2019:49). Bu sınıflandırmalar, yoksulluğun sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel, coğrafi ve psikolojik yönlerinin de analiz edilmesine imkân tanır. Yoksulluk türlerinin belirlenmesi, sosyal politika geliştirme sürecinde etkili araçların seçilmesi açısından önemlidir.

1) Mutlak ve Göreceli Yoksulluk: Mutlak yoksulluk, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan asgari tüketim düzeyine erişememe durumudur (Özcan, 2018:3). Bu tür yoksulluk, yeterli beslenme, temiz içme suyu, barınma, temel sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşamama gibi durumları kapsamaktadır. Göreceli yoksulluk ise bireylerin içinde bulundukları toplumun genel yaşam standartlarının gerisinde kalması durumunu ifade eder. Bu bağlamda, mutlak yoksulluk hayati ihtiyaçlara erişimin olmamasını, göreceli yoksulluk ise toplumsal dışlanmayı temsil eder.

2) Gelir Yoksulluğu ve İnsani Yoksulluk: Gelir yoksulluğu, birey veya hane halkının yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan asgari gelir düzeyine ulaşamamasını ifade eder (Savcı Köroğlu, 2022:103). Bu yoksulluk türü, genellikle belirlenen yoksulluk sınırının altında kalan gelir seviyeleriyle ölçülür. İnsani yoksulluk ise gelir düzeyinin ötesine geçerek, sağlık, eğitim, yaşam süresi ve yaşam kalitesi gibi unsurları da içine alan çok boyutlu bir yoksulluk yaklaşımıdır.

3) Subjektif (Özel) Yoksulluk: Subjektif yoksulluk, bireylerin kendi yaşam koşullarını değerlendirerek yoksul olup olmadıklarına karar verdikleri algısal bir yoksulluk biçimidir (Ak,

2016:303). Bu yaklaşım, bireylerin toplumun genel yaşam standartlarıyla kendi durumlarını karşılaştırmaları sonucunda hissettikleri eksiklikleri esas alır. Bu nedenle, öznel yoksulluk, yoksulluğun sadece istatistiksel verilerle değil, bireysel algılar ve toplumsal değer yargıları ile de değerlendirilmesi gerektiğini savunur.

4) Kentsel ve Kırsal Yoksulluk: Kırsal yoksulluk, yeterli ulaşım, sağlık hizmetleri, eğitim olanakları, barınma ve iletişim altyapısının eksikliği gibi yapısal faktörlerden kaynaklanmaktadır. Buna karşın kentsel yoksulluk, genellikle düşük gelir düzeyleri, yüksek işsizlik oranları ve yüksek yaşam maliyetleri ile ilişkilidir (Gümüş ve Acar, 2023:95). Bu durum, yoksulluğun mekânsal farklılıklar gösterdiğini ve kırsal ile kentsel alanlar arasında farklı nedenlerden dolayı ortaya çıktığını göstermektedir.

1.4. GELİRİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖNEMİ NEDİR?

Gelir, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve refah düzeylerini artırabilmeleri için vazgeçilmez bir ekonomik kaynaktır. Gelir sadece temel ihtiyaçlar olan barınma, beslenme ve giyinme gibi zorunlulukları karşılamakla kalmaz, aynı zamanda sağlık hizmetlerine erişim, eğitim olanaklarından yararlanma ve sosyal hayata katılım gibi pek çok alanda da bireylere imkanlar sunar. Ayrıca daha kaliteli konutlarda yaşama, sağlıklı ve çeşitli besinlere ulaşma, daha iyi eğitim imkanlarından faydalanma ve kültürel etkinliklere katılma gibi olanaklar ile yaşam kalitesini önemli ölçüde yükseltir.

1.4.1. Gelirin Bireylere Sunduğu Temel İmkânlar:

1) Fizyolojik İhtiyaçların Karşıllanması: Gıda, barınma, giyim gibi temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması için gelir bir ön koşuldur. Bireyler, gelirleri sayesinde temel yaşam standartlarını koruyabilir ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilirler (Maslow, 1943:372).

2) Sağlık Hizmetlerine Erişim: Sağlık hizmetlerine ulaşım, bireylerin yaşam kalitelerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Gelir, bireylerin sağlık kontrolleri yaptırmalarına, ilaçlarını almalarına ve gerektiğinde tedavi görmelerine olanak tanır (Marmot, 2005:1101).

3) Eğitim Olanaklarına Erişim: Eğitim, yalnızca bireysel gelişim için değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınma için de temel bir araçtır. Eğitim, bireylere daha yüksek gelir elde etme fırsatları sunarak, ekonomik statülerini yükseltmelerine olanak sağlar. (Psacharopoulos ve Patrinos, 2004: 4).

4) Geleceğe Yönelik Planlama: Gelir, bireylerin tasarruf yaparak geleceklerine yönelik planlar yapmalarına olanak tanır. Emeklilik, ev sahibi olma veya çocuklarının eğitimi gibi uzun vadeli hedefler için gelir, önemli bir güvence sağlar (Modigliani ve Brumberg 1954:392).

5) Sosyal Hayata Katılım: Sosyal ilişkiler, bireylerin psikolojik sağlığı ve yaşam kalitesi için büyük önem taşır. Gelir, bireylerin sosyal etkinliklere katılmalarına, hobilerini geliştirmelerine ve çevreleriyle etkileşimde bulunmalarına imkan tanır (Putnam, 2000:316).

6) Psikolojik İyi Oluş: Yeterli bir gelir, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağladığı için psikolojik olarak daha iyi hissetmelerine yardımcı olur. Ekonomik güvenlik, bireylerin stres ve kaygı düzeylerini azaltarak yaşam memnuniyetlerini artırır (Diener ve Seligman, 2004:15).

Gelir, bireylerin sadece maddi ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal, psikolojik ve kültürel gelişimlerine de katkı sağlar. Gelir eşitsizliği, bireyler arasındaki fırsat eşitsizliğini artırarak toplumsal refahı olumsuz etkiler. Bu nedenle, gelir dağılımı adaleti, sosyal politikaların temel hedeflerinden biri olmalıdır.

Ekonomik anlamda gelir, genellikle üç ana faktör gelirine ayrıştırılır: ücret gelirleri, sermaye gelirleri ve transfer gelirleri. Ücret gelirleri, bireylerin üretim süreçlerine katılım karşılığında elde ettikleri ücret, maaş gibi ödemeleri ifade eder. Sermaye gelirleri ise, bireylerin mülkiyetinde bulunan fiziksel veya finansal varlıkların (fabrika, makine, hisse senedi gibi) kullanımından elde edilen kar, faiz, kira gibi gelirleri kapsar. Bu sınıflandırma, Samuelson ve Nordhaus, (2010) gibi önemli ekonomistler tarafından da benimsenmiş, gelir dağılımı ve ekonomik büyüme gibi konularda yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır. Transfer gelirleri ise genellikle devlet veya diğer kamu kurumları tarafından bireylere veya hane halklarına, herhangi bir karşılık beklemeeksizin yapılan nakdi veya ayni yardımlar (örneğin, sosyal yardım, burs, emekli maaşı) olarak tanımlanır. Bu tür gelirler, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri azaltmayı, yoksulluğu önlemeyi ve sosyal refahı artırmayı amaçlar. Stiglitz, (2012) yaptığı çalışmada ekonomistler, transfer gelirlerinin ekonomik büyüme ve sosyal adalet arasındaki dengeyi sağlamada önemli bir role sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Maslow, (1943)' a göre Gelir, bireylerin yaşam kalitelerini belirleyen en önemli sosyoekonomik faktörlerden biridir. Yeterli ve düzenli bir gelir, bireylerin temel ihtiyaçlarını (gıda, barınma, sağlık gibi) karşılamalarını sağlayarak fiziksel ve psikolojik refah düzeylerini doğrudan etkiler. Gelir, bireylerin yalnızca maddi yaşam koşullarını değil, aynı zamanda toplumsal konumlarını ve kimliklerini de şekillendiren önemli bir sosyoekonomik faktördür.

Bourdieu, (1986)' nun belirttiği gibi, gelir, bireylerin sahip olduğu ekonomik sermaye türüdür ve bu sermaye, bireylerin sosyal alandaki konumlarını belirlemede kritik bir role sahiptir. Yüksek gelir düzeyine sahip bireyler, genellikle daha yüksek sosyal statüye sahip olma eğilimindedir ve bu durum, onlara belirli sosyal çevrelere erişim, kültürel etkinliklere katılım gibi ayrıcalıklar sağlar. Böylece, gelir, bireylerin yaşam tarzlarını, değer yargılarını ve toplum içindeki rollerini şekillendiren önemli bir belirleyicidir. Gelir eşitsizlikleri, bireylerin yaşam koşullarında önemli farklılıklara yol açmaktadır. Wilkinson ve Pickett (2009)'ın araştırmaları da gösterdiği üzere, yüksek gelirli bireyler, daha kaliteli eğitim, sağlık hizmetlerine erişim ve daha yüksek yaşam standartları gibi önemli sosyal imkânlarla sahip olma eğilimindedir. Aksine, düşük gelirli bireyler ise, eğitimde fırsat eşitsizlikleri, sağlık sorunları ve sosyal dışlanma gibi olumsuz durumlarla daha sık karşılaşmaktadır. Bu durum, düşük gelirli bireylerin yaşam kalitelerini olumsuz etkileyerek, yoksulluk döngüsüne girme risklerini artırmaktadır.

Gelir düzeyi ve dağılımı, bireysel refahın yanı sıra toplumun sosyal ve ekonomik yapısını derinlemesine etkileyen önemli sosyoekonomik göstergelerdir. Gelir eşitsizliği, toplumsal adaletsizliği ve sosyal uyumsuzluğu tetikleyerek, toplumların sürdürülebilir gelişimi için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Piketty, (2014) gibi ekonomistlerin araştırmaları da göstermektedir ki, aşırı gelir eşitsizliği, ekonomik büyümeyi yavaşlatabileceği gibi siyasi istikrarsızlık ve sosyal gerilimleri de beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda, gelir eşitsizliğinin sadece ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal bir sorun olduğu ve çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınması gerektiği açıktır. Bu sebeple, gelir dağılımına yönelik yapılan politikalar, toplumsal düzeni sağlamak için önemli faktördür.

Gelir dağılımındaki eşitsizlik, günümüz toplumlarının karşı karşıya olduğu en önemli sosyal ve ekonomik sorunlardan biridir. Yüksek düzeyde gelir eşitsizliği, toplumsal dokuyu zayıflatarak sosyal huzursuzluk, suç oranlarında artış ve siyasi istikrarsızlık gibi olumsuz sonuçlar doğurur. Ekonomik büyüme üzerindeki olumsuz etkileriyle de dikkat çeken gelir eşitsizliği, fırsat eşitsizliğine yol açarak toplumun belirli kesimlerinin yoksulluk içerisinde kalmasına neden olur. Bu durum hem bireysel refahı azaltır hem de toplumun genel kalkınma seviyesini düşürür. Sonuç olarak, gelir eşitsizliği, sürdürülebilir bir toplumun inşası için önemli bir engel teşkil eder.

1.4.2. Gelir Dağılımını Etkileyen Başlıca Faktörler

1) Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitim düzeyleri, sahip oldukları insan sermayesiyle doğrudan ilişkilidir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler, genellikle daha nitelikli

işlerde çalışarak daha yüksek gelir elde etme potansiyeline sahiptir. Eğitim, bireylerin üretkenliklerini artırarak gelir dağılımındaki eşitsizlikleri azaltma potansiyelini taşır (Çiftçi ve Kangallı, 2015:143).

2) İş Deneyimi: İş deneyimi, bireylerin belirli bir işte uzmanlaşmalarını ve üretkenliklerini artırmalarını sağlar. Deneyimli çalışanlar, genellikle daha yüksek ücretler ve daha iyi iş koşullarına sahip olma eğilimindedirler. İş deneyimi, bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerini ve gelirlerini artırmalarına önemli ölçüde katkı sağlar (Çınar, 2017:716).

3) Teknolojik Değişim: Teknolojik gelişmeler, iş piyasasında sürekli bir dönüşüme yol açarak yeni iş fırsatları yaratırken, aynı zamanda bazı işlerin ortadan kalkmasına neden olabilir. Teknolojik değişim, farklı beceri seviyelerine sahip bireyler arasındaki gelir farklarını artırarak gelir dağılımını etkileyebilir (Karabıyık ve Akıncı, 2024:45).

4) Ekonomik Büyüme: Ekonomik büyüme, genel olarak yaşam standartlarını yükseltir ve gelir düzeylerini artırır (Ayan ve Kaygısız, 2023:177). Ancak, büyümenin eşitsiz bir şekilde dağılması durumunda gelir eşitsizlikleri de artabilir. Ekonomik büyümenin kalitesi ve dağılımı, gelir dağılımındaki eşitsizlikler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

5) Devlet Politikaları: Vergi politikaları, sosyal transferler, asgari ücret düzenlemeleri ve iş piyasası düzenlemeleri gibi devlet politikaları, gelir dağılımını doğrudan etkileyen önemli araçlardır (Özsoy, 2024:360). Progresif vergi sistemleri, sosyal yardımlar ve işsizlik sigortası gibi politikalar, gelir eşitsizliğini azaltmaya yönelik önemli adımlardır.

Gelir, çalışanların motivasyonu ve sosyal güvenliği üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiler yaratan önemli bir faktördür. Yeterli bir gelir, çalışanların iş performanslarını artırarak kurumlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Daha yüksek gelir düzeyleri, çalışanların temel ihtiyaçlarını daha rahat karşılamalarını, yaşam kalitelerini yükseltmelerini ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlar. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak iş tatminini ve dolayısıyla üretkenliği yükseltir. Aksine, düşük gelir düzeyleri, çalışanların motivasyonlarını düşürerek işten ayrılma eğilimlerini artırabilir ve kurumların iş gücü maliyetlerini yükseltebilir. Gelir, aynı zamanda bireylerin sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanabilme kapasitelerini de belirler. Sosyal güvenlik sistemleri, hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi risklere karşı bireylere gelir desteği sağlayarak sosyal refahı artırmayı amaçlar. Yeterli bir gelir, bireylerin sosyal güvenlik haklarını tam olarak kullanmalarını ve risk durumlarında daha güvenli bir konumda olmalarını sağlar. Devlet borçlanmasının enflasyonist etkiler doğurması durumunda, paranın satın alma gücündeki azalma, devlet tahvillerine sahip olmayan ve faiz

getirilerinden faydalanamayan düşük gelirli gruplar aleyhine gelir dağılımında bozulmalara neden olmaktadır (Pehlivan, 2009:37). Düşük gelirli bireyler ise sosyal güvenlik sistemlerinden yeterince yararlanamayabilir ve bu durum, sosyal eşitsizlikleri derinleştirebilir.

Sonuç olarak, gelir, çalışanların motivasyonu ve sosyal güvenliği üzerinde çok yönlü bir etkiye sahiptir. Yeterli ve adil bir gelir dağılımı hem bireysel refahı artırır hem de toplumun genel refahını yükseltir. Bu nedenle, gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi sorunların çözümü, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma için önemli bir öncelik olmalıdır.

Makroekonomik çerçevede gelir, ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel bir itici gücü olarak kabul edilir. Ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi ve üretim kapasitesinin artması, bireylerin gelir düzeylerini yükseltmelerine olanak tanıyan yeni ekonomik fırsatlar yaratır. Bu durum ekonomik büyüme ile gelir dağılımı arasındaki pozitif ilişkiyi destekler (Heckman, 2006). Başka bir deyişle, ekonomik büyüme, bireylerin yaşam standartlarını yükseltmelerine ve daha iyi bir gelecek inşa etmelerine katkı sağlar. Keynes, (1936)' gelir artışları bireylerin satın alma gücünü artırarak toplam talebi canlandırır. Artan tüketim harcamaları, üretimi teşvik eder ve böylece ekonomik büyümeyi destekler. Bu mekanizma, gelir artışlarının sadece bireysel refahı değil, aynı zamanda makro düzeyde ekonomik aktiviteyi de canlandırdığını gösterir. Bireylerin gelirlerini artırma çabaları, yalnızca tüketimi teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli ekonomik büyüme için de kritik bir öneme sahiptir. Schultz, (1961)' eğitim ve mesleki gelişim gibi insan sermayesi yatırımları, bireylerin üretkenliklerini artırarak daha yüksek gelir elde etmelerine olanak tanır. Bu durum hem bireysel refahı artırır hem de ülkenin uluslararası rekabet gücünü güçlendirerek ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılar. Dolayısıyla, insan sermayesine yapılan yatırımlar, sadece bireyler için değil, aynı zamanda toplum için de uzun vadeli faydalar sunar. Günümüz ekonomilerinde, bireylerin gelir kaynaklarını çeşitlendirmeleri, ekonomik güvenliklerini sağlamak için hayati bir strateji olarak görülmektedir. Geleneksel olarak emek karşılığı elde edilen gelirlerin yanı sıra, sermaye yatırımlarından, dijital platformlardan ve yaratıcı endüstrilerden elde edilen gelirler gibi alternatif kaynaklar, bireylerin gelir çeşitliliği portföylerini genişletmelerine olanak tanımaktadır. Bwu çeşitlenme, bireylerin ekonomik şoklara karşı daha dirençli hale gelmelerini sağlamakta ve yaşam standartlarını yükseltmelerine katkıda bulunmaktadır. Bu değişim, toplumdaki bireylerin gelir kaynaklarını sadece emeğini kullanarak değil, bu aşamada yenilikçi ve yaratıcı çözüm üreterek elde edebilmelerine olanak sağlar.

Sonuç olarak, gelir, bireysel ve toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal yaşamın temel belirleyicilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaşam standartlarını doğrudan etkileyen gelir, aynı zamanda toplumsal eşitsizlik, ekonomik büyüme ve sosyal refah gibi makro düzeydeki olguları da şekillendirmektedir. Gelir, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayarak yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan ve toplumsal yapılar içindeki rollerini yerine getirmelerine olanak tanıyan bir ekonomik kaynaktır. Gelirin bireysel mutluluk, sosyal statü ve toplumsal eşitlik gibi çok boyutlu etkileri, bu kavramın sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Gelir düzeyleri, bireylerin yaşam kalitelerini doğrudan etkileyerek, yaşam tatminleri, sağlık durumları ve sosyal ilişkileri üzerinde belirleyici bir rol oynar. Bu bağlamda, gelir politikalarının, bireylerin refahını artırmaya yönelik olarak tasarlanması ve uygulanması, adil ve sürdürülebilir bir toplumun inşası için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, gelir dağılımı ve eşitsizliği, ekonomik politikaların merkezinde yer almalıdır. Gelir adaletsizliği ve eşitsizliklerinin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak ve sürdürülebilir bir ekonomik büyüme sağlamak için, uygulanacak politikaların hem bireysel refahı artırıcı hem de toplumsal eşitliği destekleyici bir yaklaşımla tasarlanması gerekmektedir.

1.4.3. Gelir Memnuniyetini Etkileyen Başlıca Faktörler:

1) Demografik Değişkenler ve Gelir Memnuniyeti: Bireylerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu ve yetiştiği yerleşim yeri gibi demografik özelliklerinin gelir düzeyinden memnuniyet algıları üzerinde etkili olduğu literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Sosyal tabakalaşma teorisine göre (Grusky, 2019)' bireylerin toplumsal konumları bu tür demografik farklılıklar temelinde şekillenmekte; dolayısıyla kaynaklara erişimleri ve memnuniyet düzeyleri de bu konumla bağlantılı olarak farklılaşmaktadır. Ayrıca yaşam dönemi yaklaşımı, bireylerin yaşamlarının belirli evrelerinde gelir memnuniyetine ilişkin algılarının değişebileceğini öne sürer (Erikson, 1968). Örneğin, genç bireyler daha yüksek gelir beklentisi taşıırken, yaşlı bireylerde memnuniyet düzeyi daha az değişkenlik gösterebilir.

2) Sosyo-Ekonomik Değişkenler ve Gelir Memnuniyeti: Gelir, eğitim, sektör ve haftalık çalışma saati gibi değişkenler, bireylerin ekonomik durumlarını doğrudan etkileyerek gelir memnuniyeti üzerinde belirleyici rol oynar. Becker (1964)'in geliştirdiği insan sermayesi teorisi, bireylerin sahip oldukları eğitim ve yetenek düzeylerinin iş gücü piyasasında değer kazandırarak daha yüksek gelir elde etmelerine olanak tanıdığını, bu durumun da memnuniyet düzeylerini yükseltebileceğini öne sürmektedir. Ayrıca Vroom (1964)'un beklenti teorisi,

bireylerin emeklerinin karşılığında tatmin edici bir gelir elde etmeleri durumunda motivasyonlarının ve genel memnuniyetlerinin artacağını savunur. Bu bağlamda, kamuda ya da özel sektörde çalışmak gibi işin yapısı ile ilişkili değişkenlerin de bu motivasyon algısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

3) Sosyal ve Ailevi İlişkilerle Gelir Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Bireyin sosyal çevresiyle olan etkileşimi, özellikle aile ve arkadaşlarıyla kurduğu bağların sıklığı, duygusal destek algısını ve dolayısıyla memnuniyet düzeyini etkileyebilir. Sosyal destek kuramı, bireyin sosyal bağlarının güçlü olması durumunda stresle başa çıkma kapasitesinin artacağını ve yaşamdan duyduğu tatminin yükseleceğini belirtmektedir (Cohen ve Wills, 1985:310). Aile yapısının bireyin davranışları üzerindeki etkisini açıklayan yapısal fonksiyonalist yaklaşıma göre ise aile, bireyin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan temel kurumlardan biri olduğundan (Parsons, 1951), aile içi ilişkilerin niteliği gelir memnuniyetine dolaylı yoldan yansımaktadır.

4) Tutumlar, İnançlar ve Toplumsal Cinsiyet Algılarıyla Gelir Memnuniyeti: Bireylerin gelirle ilgili memnuniyet düzeyleri yalnızca ekonomik gerçekliklerle değil, aynı zamanda bu gerçekliklere ilişkin tutum ve inançlarla da şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kuramına göre, kadınların ve erkeklerin toplumsal iş bölümü içerisindeki yerlerine dair kültürel kabuller, bireyin kendi gelirini ve karşı cinsin gelir durumunu nasıl değerlendirdiğini etkileyebilir (Eagly ve Wood, 2012:460). Fishbein ve Ajzen (1975)'in geliştirdiği akılcı eylem kuramı ise bireylerin tutumlarının ve sosyal normlara ilişkin algılarının, karar alma süreçlerinde belirleyici olduğunu vurgular. Bu çerçevede, “kadının çalışması önemlidir” ya da “erkek geçimini sağlayacak kadar kazanmalıdır” gibi ifadeler bireyin gelir algısını yönlendiren normatif yapıları yansıtır.

5) Psikolojik Durum ve Gelir Memnuniyeti: Bireyin genel mutluluk düzeyi, öznel iyi oluş (subjective well-being) kavramıyla açıklanabilir. Diener vd. , (1985) göre öznel iyi oluş, bireyin yaşamından duyduğu genel tatmini, olumlu duyguların sıklığını ve olumsuz duyguların azlığını içerir. Gelir düzeyine ilişkin memnuniyet, bireyin yaşam kalitesi algısıyla doğrudan ilişkili olup; bu bağlamda Maslow (1943)'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı da önemli bir teorik dayanak sunar. Temel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması, bireyin daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlara (saygı, kendini gerçekleştirme) yönelmesini sağlar; bu süreçte gelir, psikolojik dengeyi etkileyen kritik bir araçtır.

1.5. İŞ DOYUMU NEDİR?

İş, hayatımızın ayrılmaz bir dokusudur. Bizi aktif tutar, sürekli öğrenmeye ve gelişmeye teşvik eder. Hem fiziksel, hem zihinsel hem de sosyal yönden sağlığımız üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş hayatı, bireylerin kimliklerini şekillendiren, onlara anlam katan ve toplumla etkileşim kurmalarını sağlayan bir platformdur. İş, sadece bireylerin ekonomik bağımsızlığını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik sağlığını, sosyal ilişkilerini ve kişisel gelişimini de etkileyen çok yönlü bir süreçtir. Bu süreç, yaşamımızın büyük bir kısmını kapsayarak, hem bireylerin hem de toplumun genel refahı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

İş doyumu, çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyet veya hoşnutsuzluk durumunu ifade eder ve hem içsel hem de dışsal faktörlerden etkilenir. İçsel iş doyumu, kişinin işteki sosyal statüsü, başarısı ve kişisel gelişimi gibi psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Dışsal iş doyumu ise, maaş, iş güvencesi gibi maddi beklentilerin ve çalışma koşullarının uygunluğuna bağlıdır. İşten duyulan memnuniyet, bu iki boyutun dengeli bir şekilde karşılanmasıyla ortaya çıkar (Tsourela, Mouza ve Paschaloudis, 2008:250). İş doyumu, çalışanların psikolojik sağlığı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklayan önemli bir kavramdır. Zihinsel olarak işinden memnun olan bir çalışan, daha pozitif bir tutum sergiler ve iş arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurar. Bu durum, hem çalışanların kişisel mutluluklarını artırır hem de iş yerindeki genel atmosferi olumlu yönde etkiler. Ortak bir amaç için birlikte çalışan insanların, iş doyumu sayesinde daha verimli ve yaratıcı olmaları beklenir (Şimşek, vd., 2003:150).

İş doyumu, bir çalışanın işinden ve iş yerinden ne beklediğini ve bu beklentilerin ne dereceye kadar karşılandığını gösteren bir ölçüttür. Çalışanlar, iş hayatlarında çeşitli ihtiyaçlar ve beklentiler içindedirler. Bu beklentiler, maaş, iş güvencesi, çalışma koşulları, kariyer gelişimi gibi maddi ve manevi faktörleri içerebilir. İş doyumu, bu beklentilerin karşılanmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bir çalışanın işinden beklentileri ne kadar karşılanırsa, iş doyumu o kadar yüksek olur (Thangaswamy ve Thiagaraj 2015:464).

İş doyumu, basitçe bir kişinin işinden ne kadar yetkin hissettiğini gösteren bir ölçüttür. Bu, kişinin işini başarılı bir şekilde yapabildiğine, yeteneklerinin ve becerilerinin işe uygun olduğuna ve işin kendisine kattığı değerlere olan inancını ifade eder. Kısacası, iş doyumu, kişinin işiyle ilgili olarak kendini yeterli ve değerli hissetme durumudur (Özaydın ve Özdemir, 2014:253).

1.5.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu etkileyen etmenler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır.

1.5.1.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların işlerinden ne kadar memnun oldukları, yani iş doyumunu düzeyleri, kişiden kişiye farklılık gösterir. Bu farklılık, kişiliğimizden, mutluluk seviyemizden, beklentilerimizden ve daha birçok bireysel faktörden etkilenir. Örneğin, bir kişi için önemli olan kariyer basamaklarını tırmanmak olabilirken, bir başkası için iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmak daha önemli olabilir. Bu farklı beklentiler ve değerler, iş doyumunu doğrudan etkiler (Can vd., 2006:94).

1) Cinsiyet: Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ev işleri ve çocuk bakımına, erkeklerin ise geçimini sağlamaya yönelik işlere daha çok yönlendirilmesiyle şekillenmiştir. Bu durum, kadınların hem ev işleri hem de mesleki sorumlulukları arasında sıkışmasına neden olarak iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Kadınların hem kariyer yapma hem de geleneksel olarak kadınlara atfedilen ev işlerini üstlenme çabası, iş ve özel yaşam arasında bir denge kurmalarını zorlaştırmakta ve bu da işten duydukları memnuniyeti azaltmaktadır (Çalışkan, 2010: 8).

2) Yaş: İş doyumunu, yaş ve deneyimle birlikte artış gösteren bir kavramdır. Genç çalışanlar, iş hayatına dair idealleştirilmiş beklentilere sahip olabilirler ve gerçeklerle karşılaştıklarında hayal kırıklığı yaşayabilirler. Bu durum, iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Yaşla birlikte kazanılan deneyim, iş hayatının zorluklarına karşı daha hazırlıklı olmayı sağlar ve iş doyumunu artırır (Sevimli ve İşcan, 2005:57).

3) Meslek: Bir kurumda üst düzeyde yer alan kişilerin işlerinden daha fazla memnun oldukları görülmektedir. Bu durum, toplum tarafından saygın görülen mesleklerde çalışanların iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu gerçeğiyle de desteklenmektedir. Yani bir mesleğin toplumdaki değeri ve kurum içindeki önemi, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti doğrudan etkilemektedir (Cengiz, 2004:20).

4) Eğitim: Eğitim düzeyi yükseldikçe, bireylerin işlerinden bekledikleri de artar. Ancak, yüksek eğitilmiş bireylerin eğitim seviyeleriyle orantılı olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaları, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Bu durum, bireylerin kendilerini yeterince değerli hissetmemelerine ve iş hayatından beklentilerinin karşılanmamasına neden olur (Eğinli, 2009: 39-40).

5) Medeni Durum: Bir kişinin işinden ne kadar memnun olduğu, yani iş doyumu, medeni durumu ile de bağlantılı olabilir. Evli ve ailesi olan kişilerle, bekâr kişilerin iş hayatına bakış açıları farklılık gösterir. Genel olarak yapılan araştırmalar, evli olan kişilerin işlerinden bekâr kişilere göre daha fazla memnun olduklarını göstermektedir (Özarslan, 2010:84).

1.5.1.2. Çevresel ve Örgütsel Faktörler

Bir çalışanın işinden ne kadar memnun olduğu, sadece kişisel özelliklerine değil, aynı zamanda çalıştığı ortamın koşullarına da bağlıdır. Ücret, kariyer olanakları, iş güvenliği, işin niteliği ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi faktörler, iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

1) İş: Çoğu insan, yeteneklerini kullanabileceği ve kendini geliştirebileceği işlerde çalışmayı tercih eder. Bu durum, iş doyumu üzerinde oldukça olumlu bir etkiye sahiptir. Kendi işini seçebilme özgürlüğü, çalışanların hem motivasyonunu artırır hem de kendilerini değerli hissetmelerini sağlar (Gürcan, 2019:47). Aksine, yetenek ve deneyimlerini kullanamayan işlerde çalışan bireyler, işlerinden daha az memnundurlar.

2) Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları, iş doyumu üzerinde oldukça etkilidir. Fiziksel çalışma ortamının uygunluğu, yani yeterli ısı, ışık, temiz hava gibi faktörler, çalışanları motive eder ve iş verimini artırır. Bunun yanı sıra, işin niteliği ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi de çalışma koşullarının önemli parçalarıdır. İş güvenliği, riskli durumlar, esnek çalışma saatleri veya vardiyalı çalışma gibi faktörler, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını doğrudan etkiler (İşcan ve Timuroğlu, 2007:200).

3) İş Güvenliği: Güvenli bir iş ortamı, çalışanların daha verimli olmasını sağlar. Çünkü güvenlik duygusu, çalışanları motive eder ve işlerine daha odaklanmalarını sağlar. İş güvenliği, aynı zamanda kurumun itibarı için de önemli bir göstergedir. İş güvenliği algısının düşük olması, iş kazalarının yanı sıra, çalışanların moral bozukluğu, işten ayrılma gibi birçok soruna neden olabilir (Ülker, 2014:38-39).

4) Ücret: Çalışanların işlerinden ne kadar memnun oldukları, büyük ölçüde aldıkları ücretin beklentilerini karşılayıp karşılamamasına bağlıdır. Ücret, çalışanların motivasyonunu doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, bir kurumdaki çalışanların iş doyumu düzeyi, hem kendi kurumları içindeki diğer çalışanlarla hem de farklı kurumlardaki çalışanlarla kıyaslandığında, ücretin adil olup olmadığına göre değişebilir. Yani, ücret, iş doyumu, verimlilik ve motivasyon arasında doğrudan bir ilişki vardır (Bozkurt ve Bozkurt 2008:5).

5) Terfi İmkânları: Terfi imkanları, çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve kariyer yapmalarına olanak tanır. Bu sayede çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık duyarlar ve örgütün hedeflerine ulaşması için daha istekli olurlar. Terfi imkânlarının olmaması, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve işten ayrılmalarına neden olabilir (Eren, 1993:333).

6) Örgüt Kültürü: Çalışanların işlerinden memnun olmaları için kurumların belirli kurallara ve değerlere sahip olması gerekir. Bu kurallar, ödüllendirme, terfi, görev dağılımı gibi konularda adaletin sağlanmasını ve çalışanların haklarının korunmasını içerir. Böylece çalışanlar, kendilerini güvende hissederler ve işlerine daha fazla önem verirler. Bu durum, hem çalışanların hem de kurumun yararınadır (Kurkut ve Kayacan, 2022:471).

7) Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler: Çalışma ortamı, çalışanların iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Destekleyici ve yardımlaşmacı bir çalışma ortamında çalışan bireyler, işlerinden daha fazla keyif alırlar ve daha motive olurlar (Sun, 2002:33).

1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumu, hem çalışanlar hem de kurumlar için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğuran karmaşık bir kavramdır. İş doyumunun tam zıttı olan iş doyumsuzluğu, çalışanların işlerine olan ilgi ve motivasyonlarının azalması, işten keyif alamamaları ve dolayısıyla iş performanslarında düşüşe neden olan bir durumdur. Bu durum, hem çalışanların kişisel yaşamlarını olumsuz etkiler hem de kurumların verimliliğini düşürerek önemli maliyetlere yol açabilir (Silah, 2001:115).

İş doyumu, sadece bireysel bir deneyim olmaktan öte, kurumlar, toplum ve hatta ulusal ekonomi üzerinde derin etkileri olan çok boyutlu bir kavramdır. Klasik yönetim anlayışının aksine, modern yönetim, iş tatminini sadece karlılık, verimlilik gibi maddi göstergelerle değil, aynı zamanda çalışanların mutluluğu, sağlığı ve genel refahı gibi insani değerlerle ölçmektedir. İş tatmini yüksek olan bir kurumda, çalışanlar daha motive, daha üretken ve daha yaratıcı olurlar. Bu durum, hem iş yerinin verimliliğini artırır hem de daha kaliteli ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasını sağlar. Ayrıca, düşük iş dönüşümleri, daha az hastalık izni ve daha yüksek müşteri memnuniyeti gibi olumlu sonuçlar doğurur. İş tatmininin olumlu etkileri sadece kurumla sınırlı kalmaz; aynı zamanda toplumun huzuru, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı ve ülkenin ekonomik gelişimi üzerinde de olumlu bir etki yaratır. İş tatmini yüksek olan bireyler, daha mutlu ve daha sağlıklı bir yaşam sürerler. Bu durum, toplumun genel refah seviyesini yükseltir ve bireylerin toplumsal katılımlarını artırır. Ülke ekonomisi açısından bakıldığında ise, iş tatmini yüksek olan bir ekonomide, çalışanların verimliliği artar, inovasyon teşvik edilir

ve ekonomik büyüme hızlanır. Bu durum, hem bireylerin hem de toplumun yaşam standartlarının yükselmesine katkı sağlar. Sonuç olarak, iş tatmini sadece bireysel bir mutluluk meselesi değil, aynı zamanda kurumların, toplumun ve ulusun genel refahı için kritik bir faktördür (Uludağ, 2017:21).

Bireyin yaşamdan aldığı genel tatmin ile iş hayatındaki doyumunu yakından ilişkilidir. Benzer şekilde, iş doyumunu yüksek olan çalışanlar, genellikle işlerine daha bağlıdır ve daha yüksek performans gösterirler. Çalışanların mutlu olması, verimliliklerini artıran genel kabul görmüş bir gerçektir. Bu nedenle, iş doyumunu ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bir çalışanın işini benimsemesi, ondan keyif alması ve yüksek düzeyde tatmin olması, iş verimliliğini artırmanın temel koşullarındandır. Sevimli ve İşcan, (2005) bu iki kavram arasındaki yakın ilişkiye dikkat çekmektedir.

İhtiyaçları karşılanan bir çalışan, daha mutlu ve işine daha bağlı olacak, böylece daha verimli çalışacaktır. Ancak ihtiyaçları karşılanmayan çalışanlarda iş doyumunu azalacak, motivasyon kaybı, stres ve hatta depresyon gibi durumlar ortaya çıkabilecektir. İnsanların yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları, hem kişisel tatminlerini artırır hem de iş verimliliğini yükseltir. Beklentileri karşılanmayan çalışanlar ise işten uzaklaşma, sık sık iş değiştirme, sağlık sorunları ve iş kazaları gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilirler. Eren, (2017)' ye göre, çalışanların beklentilerinin karşılanmaması, iş doyumsuzluğuna yol açarak birçok sorunu beraberinde getirebilir.

1.6. YAŞAM DOYUMU NEDİR?

Yaşam doyumunu, bireyin kendi hayatına dair beklentileriyle, gerçekleştirenlerin ne kadar örtüştüğü arasındaki uyumun bir ölçüsüdür. Başka bir deyişle, kişi kendi belirlediği değerler ve hedefler doğrultusunda hayatını ne kadar anlamlı ve tatmin edici bulduğunu ifade eden öznel bir deneyimdir. Bu kavram, 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmış olup, bireyin hayatının genel olarak olumlu bir değerlendirilmesini ifade eder. Yaşam doyumunu, kişinin yaşam kalitesi ve mutluluğu ile yakından ilişkilidir (Çat vd., 2021:190). Yaşam doyumunu, bireyin hayatındaki beklentileri, ihtiyaçları ve gerçekleştirdikleri arasındaki uyumun bir ölçüsüdür. İnsanlar, hayatta ulaşmak istedikleri hedeflere ve yaşam standartlarına ulaşma yolunda çeşitli deneyimler yaşarlar. Yaşam doyumunu, bu deneyimlerin sonucunda kişinin kendi hayatından ne kadar memnun olduğunu, hedeflerine ne ölçüde ulaştığını ve genel olarak yaşamından ne kadar tatmin olduğunu ifade eder. Başka bir deyişle, yaşam doyumunu, bir kişinin sahip olduğu veya

elde etmeye çalıştığı şeyler ile beklentileri arasındaki denge durumudur. Bu denge ne kadar sağlanırsa, kişinin yaşam doyumu da o kadar yüksek olur (Dilmaç ve Ekşi, 2008:282).

Yaşam doyumu, insanların hayatlarına dair hem duygusal hem de düşünsel tepkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir duygu durumudur. Başka bir deyişle, yaşam doyumu, kişilerin hayatlarının genel kalitesini ne kadar olumlu değerlendirdikleri ve ne derece memnun oldukları hakkında bir fikir verir. Bir diğer açıklamaya göre, yaşam doyumunu bireyin yaşamına dair beklentileriyle gerçek yaşamı arasındaki uyum düzeyi olarak tanımlanır. (Erdoğan, 2018:40). Yani, bir kişi hayatından ne bekliyor ve gerçekte ne yaşıyor? Bu iki durum ne kadar örtüşüyorsa, o kadar yüksek bir yaşam doyumu yaşanır.

Bu perspektiften bakıldığında, yaşam doyumu sadece belirli anlık mutluluklar veya başarılarla sınırlı değildir. Aksine, hayatın tüm evrelerini kapsayan, uzun süreli ve bütüncül bir iyilik hali olarak değerlendirilir. Hayatın iniş çıkışları, zorlukları ve başarıları bir bütün olarak ele alındığında, birey bu deneyimlerin hepsini anlamlı kılabilir ve yaşamından genel olarak memnun olabilir (Saygılı vd., 2017:63).

Yaşam doyumu, mutluluk ve öznel iyi olma gibi kavramlar sıklıkla birbirine karıştırılsa da, aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Yaşam doyumu, bireyin hayatıyla olan genel etkileşimini ve bu etkileşimin ne kadar tatmin edici olduğunu ifade ederken; mutluluk, genellikle belirli bir an veya olayla ilişkili, daha çok kısa süreli ve somut nedenlere dayalı bir duygusal durumdur. Öznel iyi olma ise daha kapsamlı bir kavram olup, yaşam doyumu ve mutluluğun yanı sıra, kişinin hayatın anlamı hakkındaki düşüncelerini ve genel olarak hayatından memnuniyetini de içerir. Yani, yaşam doyumu, hayatın bütünüyle olan ilişkimizi ve bu ilişkinin ne kadar anlamlı olduğunu değerlendirirken, mutluluk daha çok belirli anlardaki duygusal tepkileri ve öznel iyi olma ise hayatın genel bir değerlendirmesini ifade eder (Dikmen, 1995:119).

Dikmen (1995) mutluluk kavramı daha çok geleceğe yönelik beklentiler ve bu beklentilere ulaşmak için yapılan çabalarla ilişkilendirilir. Yani, mutluluk genellikle gelecekte elde edilecek bir şey olarak düşünülür ve bu nedenle insanları harekete geçirici bir güç olarak görülür. Öte yandan, yaşam doyumu ise daha çok geçmişteki ve şimdiki deneyimlerin değerlendirilmesiyle elde edilen bir sonuçtur. Bu anlamda, yaşam doyumu, kişinin hayatı hakkında yaptığı bilişsel değerlendirmelere dayanır ve genel bir duygu durumdan ziyade, daha çok bir düşünsel sürecin ürünüdür.

Yaşam doyumu, genellikle mutlulukla ilişkilendirilirken, öznel iyi oluş bu kavramın daha bilişsel bir boyutunu temsil eder. Diener (1985) öznel iyi oluş, bireylerin kendi yaşamlarını hem duygusal hem de düşünsel olarak değerlendirmelerini içerir. Yani, insanlar sahip olmak istedikleri şeylerle, sahip oldukları şeyleri karşılaştırarak hayatları hakkında bir yargıya varırlar. Bu yargı, sadece belirli bir anı veya durumu değil, hayatın tümünü kapsayan daha genel bir değerlendirmedir. Dolayısıyla, öznel iyi oluş, bireyin hayatından ne kadar memnun olduğu, hayatın anlamı hakkındaki düşünceleri ve genel yaşam kalitesiyle ilgili bir değerlendirmedir.

1.6.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Genel Faktörler

Yaşam doyumu, bir insanın doğduğu andan itibaren yaşadığı tüm deneyimlerin bir yansımasıdır. Bu deneyimler, kişilerin ruh sağlığının genel durumu hakkında önemli ipuçları verir. Yaşam boyunca karşılaşılan zorluklar, çatışmalar, engeller, ani değişimler gibi olumsuz durumlar, bireylerin hayattan aldıkları doyumu azaltabilir. Bu durum, kişilerin ruh sağlığını olumsuz etkileyerek çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilir (Açıkgöz, 2019:5-6). Günlük yaşamın getirdiği zorluklar ve olumsuz olaylar, insanlarda zamanla yıpranmaya ve tükenmeye neden olabilir. Bu durum, kişide enerji düşüklüğü, çaresizlik ve umutsuzluk gibi duyguların ortaya çıkmasına yol açarak ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir. Yaşanan bu olumsuz deneyimler, bireyin hayatından aldığı zevki ve memnuniyeti azaltarak yaşam doyumu düzeyini düşürebilir (Avşaroğlu vd., 2005:116). Yaşam doyumu düşük olan bireyler, hayatlarının her alanında olumsuz etkilenebilirler. Bu durum, umutsuzluk, çaresizlik ve karamsarlık gibi duyguların artmasına ve depresyon gibi daha ciddi ruhsal sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Hatta bazı araştırmalar, yaşam doyumu düşük olan kişilerin intihar düşünceleri veya kendine zarar verme gibi daha ciddi psikolojik sorunlar yaşama riskinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yani, yaşam doyumu ile bu tür olumsuz durumlar arasında güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Bal ve Gülcan, 2014:43).

1.6.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler

Yaşam doyumu sadece yukarıda bahsedilen zorluklar ve olumsuz olaylardan etkilenmekle kalmaz, aynı zamanda bireylerin kişisel özelliklerinin de önemli bir belirleyicisidir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, gelir durumu, iş durumu, sağlık durumu, sosyal çevre, sosyal ilişkiler ve benzeri sosyo-demografik özellikler, yaşam doyumu üzerinde doğrudan etkili olan faktörlerdir. Bu özelliklerdeki farklılıklar, bireylerin hayatlarından aldıkları tatmin düzeyini de farklılaştırabilir.

1) Yaş: Yaşam deneyiminin artması, genellikle bireylerin hayatlarından daha fazla tatmin duymalarına ve yaşam doyumlarının artmasına neden olur. Bu nedenle, yaşın ilerlemesiyle birlikte elde edilen tecrübenin, yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Bu araştırmalarda, yaşam doyumu ve yaş arasında U şeklinde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Yani, gençlik ve yetişkinlik dönemlerinde yaşam doyumu seviyesi yüksekken, orta yaşlılık dönemlerinde bu seviye biraz düşmektedir. Ancak, ileri yaşlarda tekrar yükselme eğilimi göstermektedir. Bu durum, orta yaşlılık döneminde yaşanan iş, aile ve sağlık gibi konularda ortaya çıkan zorlukların yaşam doyumunu olumsuz etkileyebileceğini gösterir (Dolan vd., 2008:97).

2) Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, farklı sonuçlara ulaşmaktadır. Bazı çalışmalar, erkeklerin yaşam doyumu seviyesinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koyarken (Meisenberg ve Woodley, 2015:1540), diğer bazı çalışmalar ise tam tersi bir sonuç sunarak kadınların yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Joshani ve Jovanović, 2020:333). Bu çelişkili bulgular, toplumsal cinsiyet ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin basit bir şekilde açıklanamayacağını göstermektedir. Literatürdeki diğer çalışmalar ise, bu ilişkinin sadece toplumsal cinsiyetle sınırlı olmadığını, aynı zamanda diğer birçok faktörün de yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Toplumda belirlenen cinsiyet rolleri, iş hayatına katılımı ve dolayısıyla erkeklerin ve kadınların yaşam doyumu seviyelerini etkilemektedir. Kadınların üzerine yüklenen geleneksel roller ve toplumsal beklentiler, iş hayatında daha az yer almalarına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların yaşam doyumu üzerindeki işin etkisini sınırlamaktadır. Öte yandan, erkekler üzerindeki bu tür toplumsal baskılar daha az olduğu için, iş hayatı erkeklerin yaşam doyumu seviyesini daha fazla etkilemektedir. Yani, istihdamın yaşam doyumu üzerindeki etkisi, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Başka bir deyişle, iş hayatı erkeklerin kimlik ve benlik algılarını önemli ölçüde etkilerken, kadınlar için bu etki daha sınırlıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklediği ek sorumluluklar ve beklentiler nedeniyle, kadınlar için iş hayatı, erkekler kadar güçlü bir yaşam doyumu artırıcı unsur olarak görülmemektedir. Bu durum, yalnızca toplumsal cinsiyet rollerinin daha esnek hale gelmesi ve kadınların iş hayatında daha fazla fırsat elde etmesiyle değişebilir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001:670).

3) Eğitim Durumu: Araştırmacılar genellikle, eğitim seviyesinin yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisinin sınırlı olduğunu düşünmektedir. Ancak, eğitim düzeyi

yükseldikçe genellikle daha iyi işlere girme ve daha yüksek gelir elde etme olasılığı da artmaktadır. Bu durum, eğitim ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi karmaşık hale getirmektedir. Özellikle, eğitim, iyi bir iş bulma ve daha yüksek bir yaşam standardına ulaşma amacıyla bir araç olarak görüldüğünde, eğitim seviyesi ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olması beklenebilir. Bu durum, özellikle ekonomik koşulların zor olduğu ülkelerde yaşayan insanlar için daha belirgin olabilir. Yani, eğitim, bu kişiler için sadece bilgi edinme aracı olmakla kalmayıp, daha iyi bir yaşam sürmelerine olanak tanıyan bir araç olarak da değerlendirilebilir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001:670).

4) Medeni Durum: Araştırmalar, genel olarak evli bireylerin boşanmış kişilere kıyasla hayatlarından daha fazla memnuniyet duyduklarını göstermektedir. Ancak, Stutzer ve Frey, (2006) gibi bazı çalışmalarda ilginç bir bulgu ortaya çıkmıştır. Evlenmeden birlikte yaşayan kişilerin, bazı durumlarda evlenmemiş kişilere göre daha yüksek yaşam doyumu yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni, yaşanan coğrafi bölgenin ve kültürel yapının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Yani, evlilik yerine birlikte yaşamamanın yaşam doyumu üzerindeki etkisi, toplumun genel değerleri ve normlarına göre değişiklik gösterebilir.

5) Gelir Durumu: Gelir, bireylerin yaşam şartlarını iyileştirerek sağlık, eğitim, beslenme ve konut gibi temel ihtiyaçlarını daha iyi karşılamalarını sağlar. Aynı zamanda, boş zamanlarını değerlendirme ve çeşitli deneyimler kazanma olanaklarını artırarak yaşam kalitesini yükseltir. Bu nedenle, gelir seviyesi, bireyin yaşam standartlarını belirleyen en önemli faktörlerden biridir (Diener vd., 2018:15).

6) Sosyal İlişkiler: Toplumsal ilişkiler, bireylerin yaşamları için hayati önem taşıyan güven, maddi destek ve toplumsal yardım gibi temel unsurları içerir. Bu unsurlar, bireylerin somut ihtiyaçlarına (örneğin, maddi destek) olduğu kadar duygusal ihtiyaçlarına (örneğin, duygusal destek, aidiyet hissi) da yanıt verir. Toplumsal ilişkiler ağı, bireylere hem maddi hem de manevi anlamda destek sağlayarak yaşam kalitelerini artırır ve onları güçlendirir (Strack vd., 2007:29).

7) Çevresel Unsurlar: İnsanların yaşamlarından ne kadar memnun oldukları, yaşadıkları evin fiziksel özellikleri, toplum içindeki yerleri, çevrelerinin sunduğu olanaklar ve güvenlik gibi konut ile ilgili faktörlerden büyük ölçüde etkilenir. Zira bir evin nitelikleri ve sunduğu imkânlar, sadece evle ilgili bir memnuniyet değil, kişinin genel yaşamından duyduğu tatmin üzerinde de önemli bir rol oynar. Bu nedenle, evden duyulan memnuniyet, bireylerin yaşamlarının tümüne olumlu bir katkı sağlar (Zhang vd., 2018:40).

1.7. GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE BAZI KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Yöneticilerin gelir düzeyinden duydukları memnuniyet, yalnızca nesnel gelir miktarına değil; bireysel beklentilere, psikolojik iyi oluş haline ve toplumsal rollerle kurdukları ilişkilere bağlı olarak şekillenen çok boyutlu bir olgudur. Bu nedenle, gelir memnuniyetini etkileyen faktörleri anlamak, yalnızca ekonomik değişkenlerle değil, aynı zamanda davranışsal ve toplumsal kuramlarla da desteklenmiş bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir. Bu çalışmada kullanılan genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin bireysel tatmin algısıyla ilişkisini açıklamak amacıyla, üç temel kuramsal çerçeveye başvurulmuştur: Beklenti Teorisi, Öznel İyi Oluş Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı. Söz konusu kuramsal yaklaşımlar, bireylerin gelirlerini nasıl değerlendirdikleri, hangi koşullar altında memnuniyet veya memnuniyetsizlik yaşadıkları ve bu değerlendirmelerin sosyo-psikolojik arka planı hakkında kavramsal bir temel sunmaktadır.

1.7.1. Beklenti Teorisi

Vroom, (1964) beklenti teorisine göre bireyler, gösterdikleri çabanın belirli sonuçlara yol açacağına ve bu sonuçların kişisel hedeflerini tatmin edeceğine inandıkları ölçüde motive olurlar. Bireyin davranışlarını belirleyen temel motivasyonun, belirli bir davranışın sonucuna ilişkin beklentiler ve bu beklentilerin birey açısından taşıdığı çekicilik düzeyi olduğunu ileri süren kuram, bireylerin yalnızca anlık tepkilerini değil, uzun vadeli tercihlerini, karar alma süreçlerini ve genel davranışsal eğilimlerini de bu beklenti-çekicilik etkileşimi doğrultusunda şekillendirdiğini savunmaktadır (Şeker, 2014:20). Teori, bireyin bir eylemi gerçekleştirme konusundaki istekliliğini, söz konusu eylemin sonucuna yüklediği değer ve bu sonuca ulaşma olasılığına ilişkin inancının birleşiminden türeyen bir motivasyon düzeyi ile açıklamaktadır.

Risk ve belirsizlik koşullarında bireylerin nasıl karar verdiklerini inceleyen beklenti teorisi, klasik rasyonel tercih modellerine eleştirel bir bakış geliştirilmiş olup, beklenen fayda teorisinin varsayımlarına dayalı yapısını korumakla birlikte, bu yapıyı daha gerçekçi psikolojik ve davranışsal öğelerle zenginleştiren matematiksel temelli bir alternatif olarak ortaya konmuştur (Çelik ve Sağbaş, 2023:4).

Beklenen fayda teorisinde olduğu gibi, beklenti teorisi de karar vericinin alternatifler arasındaki çıktı değerlerini ilgili olasılıklarla çarparak karar ağırlığını hesapladığını öne sürmektedir. Ancak beklenti teorisi, beklenen fayda teorisinden ayrılarak, karar süreçlerini yalnızca rasyonel hesaplamalarla değil, aynı zamanda bireyin maruz kaldığı belirsizlik düzeyi,

karar bağlamındaki muğlaklık ve bireyin sübjektif algılamaları gibi psikolojik ve durumsal değişkenlerle birlikte değerlendirmekte; bu faktörlerin karar ağırlıkları üzerinde doğrudan etkili olduğunu vurgulamaktadır (Öztürk, 2021:603).

Sonuç olarak, Beklenti Teorisi, insan motivasyonunu ve karar almayı, hem bilişsel beklentiler hem de duygusal değerler ve dışsal koşulların karmaşık etkileşimiyle açıklayan zengin bir model sunar.

1.7.2. Öznel İyi Oluş Kuramı

Diener vd. (1985) öznel iyi oluş kuramı, bireyin yaşamından duyduğu genel memnuniyetin, duygusal deneyimlerinin ve bilişsel değerlendirmelerinin toplamı olduğunu ileri sürmektedir. Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarını nasıl değerlendirdiği ve duygusal deneyimlerini nasıl algıladığı ile ilgili çok boyutlu bir kavramdır. Bu kavram, bireylerin genel yaşam tatminleri, olumlu duygusal deneyimleri ve olumsuz duygulardan kaçınma düzeylerini içerir. Öznel iyi oluş, yalnızca bireylerin mevcut durumlarıyla değil, aynı zamanda bu durumlara ilişkin algılarıyla da ilgilidir (Diener, 1984:543). Bireylerin yaşam doyumu, deneyimledikleri duygusal durumların bir yansıması olarak değerlendirilir ve genellikle kişisel ve toplumsal faktörlerin etkileşimiyle şekillenir (Diener ve Suh, 1997:190).

Öznel iyi oluş, genellikle yaşam doyumu, olumlu duygular ve olumsuz duygular olmak üzere üç ana bileşen üzerinden ele alınır. Yaşam doyumu, bireyin yaşamını genel olarak değerlendirdiği ve genel bir memnuniyet düzeyini ifade ettiği bilişsel bir yargıdır. Olumlu duygular, bireyin yaşamında deneyimlediği neşe, huzur ve mutluluk gibi pozitif duyguları ifade ederken; olumsuz duygular, stres, kaygı ve üzüntü gibi negatif duyguları kapsar (Diener, 1984:545). Bu üç bileşenin birleşimi, bireyin genel yaşam kalitesini belirlemede kritik bir rol oynar.

Öznel iyi oluş, bir bireyin kişilik özellikleri, sosyal ilişkiler, ekonomik durum ve genel sağlık gibi faktörlerle sıkı bir ilişkiye sahiptir (Seligman, 2011:45). Özellikle, pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, bireylerin duygusal ve psikolojik iyi oluşlarını artırabilmeleri için hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik çaba göstermelerinin önemli olduğunu ortaya koymuştur (Seligman, 2011:48). Aynı zamanda, bireylerin çevresel faktörler ve yaşam deneyimlerine verdikleri anlamında öznel iyi oluşlarını etkileyen önemli bir unsur olduğu vurgulanmaktadır (Lucas vd., 2003:531).

Öznel iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin uzun vadeli mutluluk seviyelerinin genetik faktörler ve yaşam deneyimlerine dayanarak şekillendiğini göstermektedir (Lykken ve Tellegen, 1996:187). Bununla birlikte, öznel iyi oluşa dair daha dinamik bir anlayış, bireylerin zorluklarla başa çıkabilme becerilerinin ve yaşam koşullarına uyum sağlama yeteneklerinin bu seviyeleri etkileyebileceğini savunur (Lucas vd., 2003:533). Bu bağlamda, öznel iyi oluş yalnızca bireyin dışsal koşullarla değil, içsel uyum ve kişisel gelişimle de ilişkilidir.

Sonuç olarak, öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarını, duygusal durumlarını ve genel mutluluk düzeylerini değerlendiren çok yönlü bir kavramdır. Yaşam doyumu, olumlu duygular ve olumsuz duyguların etkileşimiyle şekillenen bu kavram, kişisel ve toplumsal faktörlerin birleşimiyle daha iyi anlaşılabilir. Gelecekte, öznel iyi oluşun daha fazla araştırılması, bireylerin yaşam kalitesini artırmak için geliştirilecek stratejiler açısından büyük bir öneme sahiptir.

1.7.3. Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı

Eagly ve Wood, (2012) Toplumsal cinsiyet rolleri kuramı, bireylerin toplum içinde cinsiyetlerine dayalı olarak nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen sosyal ve kültürel normlardır. Bu kuram, cinsiyetin biyolojik temellerinin ötesine geçerek, toplumun bireylere biçtiği rollerin, davranışları, tutumları ve değerleri nasıl şekillendirdiğini incelemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, sadece bireylerin kendilerini nasıl ifade ettikleriyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda toplumsal yapıların, ilişkilerin ve güç dinamiklerinin de şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Eagly, 1987:34). Toplum, belirli cinsiyetlere ait belirli davranış biçimlerini ve rolleri dayatarak bireylerin cinsiyet kimliklerini ve sosyal ilişkilerini yapılandırır (Bem, 1993:45).

Toplumsal cinsiyet rolleri, tarihsel olarak kadınlara ve erkeklere belirli beklentiler yüklemiştir. Erkekler genellikle güçlü, bağımsız ve liderlik rolü üstlenmeleri beklenen bireyler olarak tanımlanırken, kadınlar daha çok bakım veren, duygusal ve koruyucu rollerle ilişkilendirilmiştir. Bu roller, zaman içinde değişiklik göstermekle birlikte, hala birçok toplumda belirgin şekilde varlık göstermektedir (West ve Zimmerman, 1987:126). Cinsiyet rollerinin öğrenilmesi, bireylerin aile, okul, medya ve diğer sosyal çevrelerden aldıkları sosyalleşme süreciyle gerçekleşir. Bu süreç, bireylerin cinsiyetlerine uygun davranışlar sergilemeleri gerektiği konusunda toplumsal baskılar oluşturarak, rol beklentilerinin yerleşmesini sağlar (Rosenberg ve Simmons, 1972:15).

Toplumsal cinsiyet rolleri kuramı, bireylerin cinsiyet kimliklerini şekillendiren dinamikleri anlamak açısından önemli bir araç sunmaktadır. Bu kuram, aynı zamanda toplumsal eşitsizlikleri ve cinsiyet temelli ayrımcılığı inceleyen birçok teoriye temel oluşturur. Örneğin, feminist teoriler, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların toplumsal hayatta daha düşük statüde olmalarına yol açtığını savunur (Scott, 1986:1057). Cinsiyet eşitliği ve özgürlüğü, toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesiyle doğrudan ilişkilidir ve bu değişim, bireylerin daha eşitlikçi sosyal yapılar içinde yaşamalarını mümkün kılabilir (Eagly, 1987:41).

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin toplumsal yaşamlarını, kimliklerini ve davranışlarını şekillendiren önemli bir sosyal yapıdır. Bu kuram, cinsiyetin sadece biyolojik bir farktan öte, toplum tarafından dayatılan ve bireylerin kimliklerini belirleyen bir dizi sosyal norm ve beklenti olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin anlayışı, toplumsal eşitsizliklerin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması adına kritik bir öneme sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM

GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE KURAMSAL VE AMPİRİK LİTERATÜR

2.1. TÜRKİYE'DE GELİR MEMNUNİYETİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Araştırmanın literatür taraması kapsamında, yurtiçi ve yurt dışı olmak üzere, pek çok kaynak incelenmiş olup; bu çalışmalarda genellikle bireylerin gelir düzeyi, yaşam memnuniyeti, iş memnuniyeti, gelir dağılımı, hane halkı geliri, mutluluk, sosyo-ekonomik faktörler, iş yeri ilişkileri, çalışma ortamı, yetenek yönetimi, örgütsel bağlılık gibi kavramların incelendiği görülmüştür. Tüm bu çalışmalar detaylı olarak analiz edilmiş olup; benzer ve farklı sonuçlar bağlamında özetlenmiş ve genel bir değerlendirmede bulunulmuştur.

Kandemir (2020) çalışmasında, yaşam memnuniyetinin önemli bir bileşeni olan iş-kazanç memnuniyetini merkeze alarak, iş memnuniyeti, kazanç memnuniyeti, hane halkı gelirinden memnuniyet ve iş yeri ilişkilerinden memnuniyet gibi değişkenler arasındaki ilişkileri araştırma verileri üzerinden incelemiştir. 2019 yılına ait veriler, Türkiye İstatistik Kurumu'nun istatistik veri portalında bulunan yaşam memnuniyeti araştırmasından alınmıştır. Yaşam memnuniyeti araştırmasında, iş-kazanç memnuniyetine ait dört farklı değişkenin verileri incelenmiştir. Çalışmada, öncelikle her bir değişken için katılımcıların verdikleri cevapların frekans dağılımları analiz edilmiştir. Ardından, çarpaz tablolarla sunulan veriler üzerinde ki-kare testi, fisher exact testi ve correspondence analizi uygulanarak yorumlar yapılmıştır. Memnuniyet kavramı, TÜİK tarafından "ihtiyaç ve isteklerin karşılanmasından duyulan bir tatmin duygusu" olarak tanımlanmışken, araştırmacı tarafından bu duygu, her birey için zaman, aile, iş, eğitim, gelir, sağlık, iletişim gibi insan yaşamının farklı alanlarında hissedilen bir tatmin duygusu olarak ele alınmıştır. Çalışma neticesinde, kadınlar ve erkekler arasında iş, kazanç, hane halkı geliri ve işyeri ilişkileriyle ilgili memnuniyet düzeylerinde önemli bir fark bulunamamıştır. Ancak, işten memnun olan kişilerin aynı zamanda işyeri ilişkilerinden, kazancından ve hane halkı gelirinden de memnun oldukları görülmüştür. Yani, işten memnuniyet diğer memnuniyet türleriyle yakından ilişkilidir.

Çevik ve Korkmaz (2014) araştırmalarında, yaşam ve iş doyumunu etkileyen etmenleri belirlemeyi ve iş ile yaşam doyumları arasındaki bağlantının hangi yönde olduğunu incelemeyi hedeflemişlerdir. İş doyumunu, genellikle çalışanların işlerine yönelik duygusal tepkilerinin bir yansıması olarak tanımlanırken, yaşam doyumunu ise bir bireyin beklentileri (ne arzu ettiği) ile

sahip oldukları (neye sahip olduğu) arasındaki karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan durum ya da sonuç olarak açıklanmıştır. Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2011 yılına ait yaşam memnuniyeti araştırmasının anket verileri kullanılarak, bireylerin yaşam ve iş memnuniyetini etkileyen faktörler incelenmiştir. Anket, Türkiye Cumhuriyeti sınırlarında yaşayan 18 yaş ve üzeri hane halkı bireylerini kapsamaktadır. Çalışmada tahmin yöntemi olarak iki değişkenli sıralı probit modeli tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda, 45-64 yaş arası dönemin bireylerin yaşam doyumlarının en düşük olduğu dönemler olduğu, yaş ilerledikçe yaşam doyumunun azaldığı ancak iş doyumunun arttığı gözlemlenmiştir. Bireylerin gelir düzeyi, sağlık durumu ve hane halkı gelirinden memnuniyetinin, hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca, evli olmamanın, yaşam ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak belirlendiği sonucuna varılmıştır.

Karaaslan vd. (2021) araştırmalarında, bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyen durumları analiz etmeyi hedeflemişlerdir. Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırması kullanılmıştır. Araştırmaya toplam 9719 katılımcı dahil edilmiştir. Katılımcıların yaşam memnuniyetleri, önce sıralı lojistik regresyon ve sıralı probit regresyon teknikleriyle analiz edilmiştir, ancak paralel eğriler varsayımının ihlal edilmesi nedeniyle, daha sonra çok terimli probit regresyon yöntemiyle ele alınmıştır. Yaşam memnuniyetiyle doğrudan bağlantılı olduğu düşünülen mutluluk kavramının net bir tanımının olmadığı, ancak pek çok farklı kavramın mutluluğu ifade ettiği belirtilmiştir. Bu kavramların birbirinden kesin bir şekilde ayrılmadığı, mutluluk, refah ve öznel iyi oluş gibi terimlerin birbirine karıştığı ve genellikle eş anlamlı kullanıldığı ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda, bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, gelir seviyesinden memnuniyet, sağlık durumu, aldıkları eğitimden memnuniyet, sosyal yaşamdan memnuniyet, güvenlik hizmetlerinden memnuniyet ve sosyal güvenlik kurumu hizmetlerinden memnuniyet gibi faktörlerin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Kahyaoğlu (2008) çalışmasında, bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerin neler olduğunu incelemeyi amaçlamıştır. Yaşam memnuniyeti, ya da başka bir deyişle yaşam doyumunu ya da mutluluk, bireyin genel olarak sürdürdüğü hayattan ne kadar memnun olduğunu ve yaşamını ne kadar beğendiğini gösteren önemli bir ölçüttür. Başka bir şekilde ifade edilirse, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünsel olarak değerlendirerek ulaştığı olumlu bir sonuç olarak tanımlanmıştır. Yaşam kalitesi kavramı, bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı, değerler sistemi, hedefleri, beklentileri, standartları ve endişeleri doğrultusunda yaşamına dair algısını

ifade etmektedir. Kısacası, bireyin yaşamdan ve kişisel iyilik hali olarak adlandırılan durumdan elde ettiği doyumun bütünsel bir şekilde tanımlanması olarak özetlenebilir. Çalışma neticesinde cinsiyete, yaş gruplarına, medeni duruma, eğitim durumuna, gelir durumuna, gelecekteki beklenti durumuna ve sağlık durumuna göre bireylerin mutluluk düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Şahin (2003) çalışmasında, kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ile ilgili beklentilerini ve bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığını incelemeyi, ayrıca yönetim kademelerine göre yöneticilerin tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. İnsan ilişkilerini etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilen motivasyon kavramı, bireyin örgüt içindeki verimli davranışlarının nedenini açıklayan, hem içsel hem de dışsal enerji güçlerinin toplamı olarak tanımlanmış ve motivasyonun önemi çeşitli örneklerle vurgulanmıştır. Araştırmada, kapalı uçlu yazılı anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları, 5 dereceli Likert ölçeği dikkate alınarak üç aşamalı şekilde düzenlenmiştir. İlk aşamada demografik özelliklere dair sorular yer alırken, ikinci aşamada sağlığa uygunluk güdülerine ilişkin sorular bulunmakta, üçüncü aşamada ise motive edici güdülerle ilgili sorular sorulmuştur. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarının başarılı ve etkin olabilmesi için, yöneticilerin beklentilerinin öncelikle dikkate alınması ve bu beklentilerin uygun şartlar ve imkânlar doğrultusunda arzu edilen seviyede karşılanması gerektiği ortaya konmuştur.

Köksal ve Şahin (2015) çalışmalarında, gelir ile mutluluk arasındaki ilişkiyi incelerken, gelir karşılaştırmasının etkisini Türkiye örneği üzerinde tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılında yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'ndan elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 7956 kişiden 5861'i (%73,67) kentte, 2095'i (%26,33) ise kırsal kesimde yaşayan hanelerden seçilmiştir. Bu araştırmada, bireylerin mutlulukları üzerinde gelir ve gelir karşılaştırmasının ayrı ayrı ve birlikte etkilerini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. İlk aşamada gelir ve gelir karşılaştırması ayrı ayrı analize dahil edilirken, ikinci aşamada ise gelir ve gelir karşılaştırmasının etkileşim terimi analize eklenmiştir. Gelir, Mutluluk, Gelir Karşılaştırması ile ilgili farklı teoriler üzerinden açıklayıcı metinlere yer verilmiş ancak bu anahtar kelimeler ile ilgili net bir kavramsal tanımlama yapılmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, aylık hane halkı geliri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi değerlendirirken, mevcut durumu geçmişle karşılaştırmanın bir etkisi olmadığı, ancak refah düzeyinin algılanış şeklinin

belirleyici olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, yüksek refah algısına sahip bireylerin bile mutlu olamayabileceklerini gösterdiği için önemli bir anlam taşıtmaktadır.

Karagöz vd. (2016) alışmalarında, gelir düzeyinin hayat kalitesi ve memnuniyeti üzerindeki olumlu etkisini, Sivas ili rneği üzerinden incelemeyi amaçlamışlardır. Hayat kalitesi, bireylerin biyolojik durumlarının, yaşam tarzlarının, ilişkilerinin ve bulundukları çevrenin hem niceliksel hem de niteliksel değerlerinin birleşimi olarak tanımlanırken, hayat memnuniyeti ise "beyan edilmiş mutluluk" ya da "znel refah" kavramlarıyla özdeşleşmiş ve bireyin yaşadığı hayatı bütünsel bir şekilde olumlu bir biçimde değerlendirmesi olarak ifade edilmiştir. Bu araştırmada, Sivas il sınırlarında yaşayan ve aileleriyle birlikte ikamet eden 15-65 yaş arasındaki kadın ve erkekler incelenmiştir. Ailelerin belirlenmesinde, farklı sosyo-ekonomik düzeylere sahip semtler ve aileler öncelikli olarak hedef alınmıştır. Anket verileri, parametrik olmayan yöntemler kullanılarak ki kare testi ve ki karenin dezavantajlarını gidermeye yönelik ki kare temelli ilişki katsayılarıyla analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, gelir düzeyi ile hayat kalitesi ve memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu doğrulanmıştır.

Gl (2023) alışmasında, Türkiye'de yaşayan göçmenlerin mutlak gelirleri ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmada rastgele seçim yöntemi kullanılmış ve toplamda 1505 kişiyle anket yapılmıştır. Katılımcıların 717'si kadın, 788'i erkektir. Yaş aralığı 18-65 olan bu grup içinde, %71,4'n 40 yaş altı bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı evli olup (%54,9), %44,4' ortaöğretim ve lise mezunu, %24,4' ise lisans veya lisansüstü eğitim almıştır. Araştırmada, yaşam memnuniyeti, mutlak gelir, nispi gelir, sosyal referans gelir ve göçmenlik kavramlarıyla ilgili çeşitli teorilere yer verilmiş, ancak bu anahtar kelimelerle ilgili kesin bir kavramsal tanımlama yapılmamıştır. Çalışma neticesinde göçmenlerin yaşam memnuniyetini etkileyen karmaşık dinamiklerin olduğu vurgulanmıştır.

Paksoy ve şahin (2023) alışmasında, hane halkı gelir memnuniyetini etkileyen hane halkı harcamalarını ve bu harcamaların gelir memnuniyeti üzerindeki etkilerini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2003-2019 yılları arasında toplanan hane halkı bütçe anketi verileri ile gelir memnuniyeti anketi kullanılmıştır.. Hane halkı tüketim harcamaları, oniki ana harcama kategorisi altında sınıflandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, 2003-2019 döneminde gıda ve konut gibi temel harcamaların yanı sıra sağlık, ulaşım ve kültür gibi harcamaların da hane halkı gelir memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve bu harcamaların, gelirin yetersiz kaldığı durumlarda

memnuniyetsizlik yarattığı gözlemlenmiştir. Yalnızca haberleşme ve alkollü içecekler gibi iki harcama kaleminin harcamalarının hoşnutsuzluk kaynağı oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Aydın (2020) çalışmasında, 2019 yılına ait yaşam memnuniyeti araştırmasının mutlulukla ilgili sonuçlarını, önceki dönemlerle karşılaştırarak değerlendirmeyi amaçlamıştır. Mutluluk kavramı, "özel iyi olma" durumu olarak tanımlanmış ve bireyin hayatını kendi değerlendirmesiyle anlamlandırdığı bir olgu olarak açıklanmıştır. Ayrıca, mutluluk ekonomisi kavramı, bireylerin mutluluğunu artırmaya yönelik kamu politikalarının geliştirilmesiyle ilgili çalışmaların yapıldığı bir alan olarak tanımlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, yıllara göre mutluluk düzeyi, cinsiyet, yaş grubu ve medeni duruma göre mutluluk düzeyindeki değişiklikler, eğitim düzeyine göre mutluluk düzeyi, mutluluğun kaynakları ve cinsiyete dayalı umut düzeyleri gibi veriler detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Günay ve Ata (2018) çalışmasında, ülkelerin gelir düzeyleri ile vatandaşlarının mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemişlerdir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için, gelir ve mutluluk ilişkisini açıklayan ve dünyada kabul gören raporlar çerçevesinde, "Dünya Mutluluk Endeksi", "Gayri Safi Milli Mutluluk Endeksi", "Daha İyi Yaşam Endeksi" ve "Mutlu Gezegen Endeksi" gibi yayımlanan endeksler kullanılarak konu ele alınmıştır. Refah, bir ülkenin sakinlerinin yaşamla ilgili hissettikleri tatmin düzeyini ifade ederken, yaşam beklentisi, Birleşmiş Milletler 'in topladığı verilere dayalı olarak bir ülkede bireylerin ortalama ne kadar yaşamalarının beklendiğini tanımlar. Ekolojik ayak izi ise, küresel verilere dayalı olarak, bir ülkenin her bir sakininin çevreye verdiği ortalama etkiyi tanımlamaktadır. Çalışma neticesinde mutluluk kavramı üzerinde anlaşmaya varılmış genel geçer bir tanım ve yaklaşım olmadığı tespit edilmiştir.

Eygü ve Kılınç (2020) çalışmalarında, Kayseri ilinde ikamet eden bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyen sosyo-ekonomik, demografik ve psikolojik faktörlerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada, Kayseri'deki bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2013 yılında yayımlanan mikro veri seti kullanılarak incelenmiştir. Sıralı lojistik regresyon analizi yönteminin kullanıldığı çalışmada, yaşam memnuniyetini etkileyen birçok değişken ele alınmıştır. Araştırma sonuçları modellenmiş ve yaşam memnuniyetine ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, insanların hayatlarından ne kadar memnun oldukları, sağlık durumları, eğitim seviyeleri, ne kadar kazandıkları, sosyal çevreleri, aileleriyle

ilişkileri, iş durumları, kişisel özellikleri, evli olup olmamaları, ulaşım imkânları, güvende hissedip hissetmemeleri ve eğitim düzeyleri gibi birçok faktöre bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Meriç ve Babur (2020) çalışmalarında, Van ilindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanların memnuniyetine etki eden faktörleri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sürecinde ilk olarak literatür taraması yapılmış ve çalışan memnuniyetinin otel işletmeleri için önemine dair bilgiler ile bu memnuniyeti etkileyen unsurlar ele alınmıştır. Araştırmanın ilerleyen aşamalarında, Van'daki dört ve beş yıldızlı otellerdeki 118 çalışandan elde edilen anket verileri değerlendirilmiş ve tablolar aracılığıyla sunulmuştur. Ancak, 8 anketin hatalı ve eksik olduğu tespit edilerek bu veriler analiz dışında bırakılmıştır. Anketler, 5 dereceli Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmış ve araştırmacılar tarafından otellere gidilip gerekli izinler alındıktan sonra doğrudan çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, eğitim durumu, maaş ve turizm sektöründeki çalışma süresi gibi faktörler üzerinden çalışanların memnuniyetinde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Genel olarak, Van ilindeki konaklama işletmelerindeki çalışanların memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Servet (2017) çalışması, Türkiye'de mutluluğun belirleyicilerini anlamayı amaçlayan önemli bir araştırmadır. Çalışma, 2004 ve 2014 yılları arasında toplanan verileri kullanarak, mutluluk düzeyi ile ekonomik ve sosyo-demografik faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2004 ve 2014 yıllarında gerçekleştirilen "Yaşam Memnuniyeti Araştırması" nda toplanan veriler, bu çalışmada sıralı logit modelleme yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmacılar, Türkiye genelinde 18 yaş ve üzeri 6.714 kişiyle (2004) ve 7.984 kişiyle (2014) yüz yüze görüşerek elde edilen verileri kullanarak, yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada kullanılan verilerin detaylı istatistiksel özellikleri, iki ayrı tabloda sunulmuştur. Çalışma neticesinde, Türkiye'de zaman içinde erkeklerin mutluluğunun arttığı, yaşın ilerlemesiyle birlikte insanların genel olarak daha mutlu hale geldiği ve evli bireylerin mutluluk düzeylerinin düşüş gösterdiği ortaya konmaktadır.

Çirkin ve Göksel (2016) çalışmalarında, insanların mutluluk ve yaşamdan duydukları memnuniyetin, gelir düzeyi gibi ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ve demografik özelliklerden nasıl etkilendiğini araştırmayı hedeflemişlerdir. Çalışmada, mutluluk ve yaşam doyumu gibi öznel iyi oluş kavramlarını etkileyen faktörleri anlamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler, istatistiksel bir yöntem olan sıralı probit modellemesi ile analiz edilmiştir. Ankete katılan 662 kişiden, analizlerde 622 kişinin verisi kullanılmıştır. Anket

soruları, katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet vb.), ekonomik durumları (gelir, işsizlik vb.) ve sosyal yaşamları (sosyal ilişkiler, sağlık vb.) hakkında detaylı bilgi toplamayı hedeflemiştir. Böylece, araştırmacılar mutluluk ve yaşam doyumu ile bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada, "öznel iyi oluş", "yaşam doyumu", "gelir" ve "sıralı probit" gibi kavramların üzerinde durulmuştur. Özellikle "mutluluk" ve "yaşam doyumu" kavramları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Mutluluk, hayattan alınan zevk, pozitif duygular ve yaşamın anlamı gibi daha duygusal ve öznel bir kavram olarak tanımlanırken, yaşam doyumu ise kişinin beklentileri ve sahip olduğu yaşam koşulları arasındaki uyumun bir ölçüsü olarak daha somut bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, gelir artışının mutluluk üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını, ancak yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, insanların mutlak gelir seviyesinden ziyade, diğer insanlara göre daha iyi bir ekonomik durumda olma isteğini vurgulamaktadır. Ayrıca, daha yüksek bir gelire sahip olan bireylerin, daha da fazla gelir elde etme arzusunda oldukları görülmüştür.

Şeker (2011) çalışmasında, Türkiye'de yeni bir araştırma alanı olan mutluluk ekonomisi hakkında temel bilgiler vermek ve bu alandaki uluslararası çalışmaları değerlendirmek amacıyla bir analiz gerçekleştirmiştir. Mutluluk kavramı, kişinin demografik özellikleri, ekonomik durumu, yaşadığı çevre ve sosyal ilişkileri gibi faktörlerden etkilenen karmaşık bir duygusal durumdur. Yaşam kalitesi ise, bir kişinin biyolojik, sosyal ve çevresel koşullarının bir bütün olarak değerlendirilmesiyle elde edilen bir kavramdır. Yaşam kalitesi, hem sayısal veriler (örneğin gelir düzeyi, sağlık durumu) hem de kişisel değerlendirmeler (örneğin yaşamdan memnuniyet) ile ölçülebilir. TÜİK'in Yaşam Memnuniyeti Araştırması verileri üzerinden yapılan bu çalışmada, Türkiye'deki mutluluk düzeyindeki değişimler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, 2003 yılında Türk halkının büyük bir kısmı kendisini mutlu hissederken, sonraki yıllarda bu oran genel olarak azalmıştır. Ancak 2007 yılında hafif bir artış gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, mutsuzluk oranı ise artış göstermiştir. İnsanların mutluluk kaynakları incelendiğinde, sağlık ve sevginin hem kadınlar hem de erkekler için en önemli faktörler olduğu görülmüştür. Ancak para, başarı ve iş gibi faktörler, erkekler için kadınlara göre daha fazla öneme sahiptir. Çalışma, mutluluk ve yaşam memnuniyetinin kişiden kişiye ve yaşadığı çevreye göre değişen, öznel ve ölçülmesi zor kavramlar olduğunu ortaya koymuştur. Bireylerin mutlu olup olmamaları, onların beklentilerinin ne kadar karşılandığıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, kamu politikalarının vatandaşların mutluluğunu ve yaşam

memnuniyetini artırmaya yönelik olması gerektiği vurgulanmıştır. Devlet, vatandaşların daha mutlu ve memnun olması için daha etkin ve gerçekçi adımlar atmalıdır.

Dumludağ (2011) araştırmasında, ekonomik koşulların insanların yaşamdan ne kadar memnun olduklarını etkileyip etkilemediği sorusu incelenmiştir. Hollanda'da yaşayan Türkler ve Faslılar gibi farklı kültürlere sahip iki grup üzerinde yapılan bu çalışmada, özellikle gelir düzeyinin mutluluk üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Daha yüksek gelire sahip olan Türklerin mutluluk düzeylerini etkileyen diğer faktörler de analiz edilerek, mutluluğu etkileyen unsurlar daha detaylı bir şekilde ortaya konmaya çalışılmıştır. İktisat, insanların sahip olduğu sınırlı kaynakları, farklı amaçlar arasında en iyi şekilde dağıtmak amacıyla inceleyen bir bilim dalıdır. Bu sayede, kaynakların en verimli şekilde kullanılması ve toplum refahının artırılması hedeflenir. Yaşam memnuniyeti, bir kişinin kendi hayatından genel olarak ne kadar memnun olduğunu gösteren bir ölçüdür. Mutluluk ise, pozitif duygular yaşamak, hayattan zevk almak ve her şeyin yolunda gittiğini hissetmek demektir. Mutsuzluk ise tam tersine, negatif duygular yaşamak, hayattan zevk alamamak ve her şeyin daha kötüye gittiğini düşünmek anlamına gelir. Araştırma kapsamında, Hollanda'nın beş büyük şehrinde (Arnhem, Den Haag, Rotterdam, Amsterdam, ve Utrecht) yaşayan toplam 207 kişiyle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu kişilerin 96'sı Faslı, 111'i ise Türk kökenli göçmenlerden oluşmaktadır. Katılımcılara, kendi ana dillerinde (Türkçe veya Hollandaca) hazırlanan 19 soruluk bir anket uygulanmıştır. Ankete katılan Türklerin 65'i kadın, 46'sı erkek; Faslıların ise 56'sı kadın, 40'ı erkektir. Çalışma neticesinde, Türklerin kendilerini ekonomik ve sosyal yönden daha iyi durumdaki başka kişilerle karşılaştırmakta olduğu, bunun da bireylerin yaşam memnuniyetlerini olumsuz etkilediği görülmüştür. Faslılarda ise karşılaştırmanın etkisinin oldukça düşük gözlemlenmiştir. Araştırma, Türk ve Faslı azınlıkların maddi refah algılarında farklı yaklaşımlar sergilediğini göstermiştir. Türklerin mutluluk algısı, genellikle başkalarının maddi durumuyla kendi durumlarını kıyaslama üzerine kuruludur. Faslılar ise mutluluklarını daha öznel bir bakış açısıyla değerlendirirler. Kendi gelir seviyeleri, mutlulukları için daha belirleyici bir faktördür.

Karakuş (2011) çalışmasında, Sivas'taki tüm kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin işlerinden ne kadar memnun olduklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Tatmin, bir kişinin içsel olarak hissettiği huzur ve mutluluk durumudur ve dışarıdan gözlemlenmesi zordur. Çalışan tatmini, bir çalışanın işine karşı duyduğu olumlu veya olumsuz duyguların bütünüdür. İş tatmini ise, işten elde edilen maddi kazançların yanı sıra, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmanın verdiği keyif ve iş üretmenin sağladığı mutluluk olarak tanımlanabilir. Sivas'taki kamu

hastanelerinde çalışan 329 hemşire ve ebe, araştırmaya katılmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı hemşire olup, geri kalanı ebeden oluşmaktadır. Katılımcıların neredeyse tamamı kadın (%96,4) ve çoğunluğu genç yaş grubunda (18-30 yaş ve 31-40 yaş) yer almaktadır. Evli olanların oranı oldukça yüksektir (%75,4). Eğitim düzeyine bakıldığında, hemşirelerin yarısından fazlası ön lisans, yaklaşık üçte biri ise lisans mezunudur. Çalışma neticesinde, Sivas'taki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin önemli bir kısmının (%42,49) işlerinden memnun olmadığını ortaya konmuştur. Bu durumun başlıca nedenleri arasında; çalışma koşullarının zorluğu, fiziksel ortamın yetersizliği, nöbet sisteminin yorucu olması, ücretlerin düşük olması, mesleki riskler, yoğun iş yükü, takdir görmeme, terfi imkânlarının sınırlı olması, adil olmayan yönetim, iş tanımlarının belirsizliği, toplumdaki olumsuz algı ve eşitsizlik gibi faktörler yer almaktadır.

Soylu (2019) çalışmasında, Türkiye ekonomisinin yüksek enflasyon yaşadığı bir dönemde, Kocaeli'nde yaşayan insanların tasarruf alışkanlıklarını detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma, insanların ne kadar tasarruf yaptığını, tasarruf yapma kararlarını etkileyen faktörleri, gelir ve harcama düzeylerinin tasarruf üzerindeki etkisini ve bu tasarrufların ideal bir seviyeye ulaşmada ne kadar etkili olduğunu ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmaya katılan 847 kişinin büyük bir kısmı erkek (%85,6) olup, katılımcıların yaşı çoğunlukla 25-54 arasında değişmektedir. Eğitim düzeyi açısından ise katılımcıların büyük bir kısmı lise mezunu veya üzeri eğitim almıştır. Çalışma neticesinde, katılımcıların büyük bir kısmının (%79,7) tasarruf yapma imkanına sahip olmadığı, sadece %20,3'lük bir kesim tasarruf yapabildiği belirlenmiştir. Yapılan analizler, gelir düzeyinin arttıkça tasarruf yapma olasılığının da arttığını göstermiştir. Ancak, harcama düzeyinin yükselmesiyle birlikte tasarruf yapma olasılığı azalmıştır. Yani, gelir arttıkça tasarruf artarken, harcama arttıkça tasarruf azalmaktadır.

Fahlıoğulları vd. (2018) çalışmalarında, ücretlerin nasıl belirlendiği ve gelirlerin ne kadar eşit dağıtıldığı gibi konuların insanların yaşamlarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, ücret politikalarındaki adaletsizliğin insanlara olan etkilerini ve bu etkiye neden olan farklı faktörleri ortaya koymaktır. Ücret; bir kişinin yaptığı iş karşılığında aldığı para veya başka bir değerdeki ödeme, gelir; bir kişi veya kuruluşun belirli bir süre içinde elde ettiği tüm kazançlar, gelir dağılımı eşitsizliği ise toplumdaki bireylerin gelirlerinin eşit olmayan bir şekilde dağılması olarak ifade edilmiştir. Ayrıca enflasyon fiyatların sürekli yükselmesi ve paranın satın alma gücünün azalması olarak tanımlanmış olup, açlık sınırı; bir ailenin temel

beslenme ihtiyacını karşılamak için yapması gereken minimum harcama, yoksulluk; temel ihtiyaçların karşılanamaması durumu, yoksulluk sınırı ise: onurlu bir yaşam sürdürebilmek için gerekli olan tüm ihtiyaçların karşılanması için gereken minimum harcama düzeyi olarak tanımlanmıştır. Araştırmaya, Aydın ilinin Söke ilçesinde yer alan ve kar elde etmek amacıyla hizmet veya üretim faaliyetlerinde bulunan 14 farklı işletmeden toplam 83 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %58,1'i kadın, %41,9'u ise erkektir. Araştırma bulguları, Türkiye'de farklı ücret politikalarının uygulanmasına rağmen gelir dağılımındaki adaletsizliğin devam ettiğini göstermektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu bu durumu bilmekte olup, eğitim ve medeni durum gibi faktörlerin gelir eşitsizliğinde belirleyici olduğunu düşünmektedir.

Hıdıroğlu, (2020) çalışmasında, büyük şirketlerde üst düzey yöneticilere verilen ücret ve ödüllerin, yani ödenek sistemlerinin, şirketin genel başarısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmada çalışanlara kısa vadede (maaş, ikramiye) ve uzun vadede (hisse senedi, ödeme süresi) sağlanan farklı ödeme sistemleri incelenmiş ve bu sistemlerin şirketlerin performansları üzerindeki etkileri kısa ve uzun vadeli olarak değerlendirilmiştir. Çalışma neticesinde, literatürdeki hatırı sayılır araştırmaların taraması yapılmış olup; elde edilen bulgulara göre, hisse senedi tabanlı uzun vadeli tazminat modellerinin üst düzey yöneticileri şirket hedeflerine daha fazla odaklanmaya teşvik ettiği ve başarıyı artırdığı sonucuna varılmıştır.

Barışık vd. (2019) çalışmalarında, dünya genelinde önemli bir ekonomik güce sahip ve yüksek sayıda milyardere ev sahipliği yapan ülkeleri örnek alarak, kişisel servet, toplam servet ve milli gelir gibi ekonomik göstergelerin refah seviyelerini nasıl etkilediğini analiz etmişlerdir. Milli Gelir; (GSYH) bir ülkenin ekonomik gücünü ve vatandaşlarının yaşam standartlarını yansıtan önemli bir ekonomik göstergedir. Ülkedeki tüm ekonomik faaliyetlerden elde edilen gelirlerin toplamı olarak tanımlanır. Kişi Başına Milli Gelir; o ülkede bir yıl içinde üretilen tüm mal ve hizmetlerin piyasa değerleri toplamı, diğer bir ifadeyle Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH) olarak tanımlanmıştır. Servet ise; bireylerin gelecekteki gelirlerini ve yaşam standartlarını etkileyen ekonomik bir kavramdır. Genellikle para ve diğer maddi varlıklar üzerinden ölçülür. Arsa, bina, araç, nakit, yatırım araçları ve kişisel eşyalar gibi farklı türdeki varlıklar, bireylerin servetini oluşturur. Araştırmada temel olarak Dünya Bankası'nın 2018 yılında yayınladığı 'Ülkelerin Değişen Serveti' raporu referans alınmıştır. Bu rapor, geleneksel ekonomik göstergeler olan GSYİH' ın ötesine geçerek, ülkelerin ekonomik gelişimi ve sürdürülebilirliğini daha iyi anlamak için farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Rapor, 1995-2014 yılları arasında ülkelerin doğal kaynakları, insanların eğitim düzeyi ve sağlık durumuyla ilişkili beşeri

sermayesi, üretilen fiziksel sermaye (fabrikalar, makine vb.) ve yabancı ülkelerle olan ekonomik ilişkilerini gösteren net yabancı varlıkları gibi çeşitli faktörleri inceleyerek ülkelerin toplam servetini hesaplamaktadır. Çalışma neticesinde, dünya genelindeki servet dağılımı incelenmiş ve en yüksek servet payının %75-65 oranında yüksek gelirli OECD ülkelerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu ülkeleri, %14-22 oranıyla üst-orta gelirli ülkeler takip etmektedir. Ayrıca, ülkelerdeki milyoner sayısının, beşeri sermaye yatırımlarının bir göstergesi olarak ekonomik refah seviyesi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Erdoğan ve Göksel (2024) çalışmalarında, insanlar arasındaki ilişkilerin mutluluğa etkisi üzerine yapılan bir araştırmada, insanların yakın ilişkilerinden ne kadar memnun olduklarının, ne kadar para kazandıklarının ve yaşamdan ne kadar mutlu olduklarının birbirleriyle nasıl bağlantılı olduğunu incelemişlerdir. İlişkisel Mallar; sosyal bağların bir sonucu olarak ortaya çıkan ve bireylerin sosyal çevreleriyle olan etkileşimleri aracılığıyla elde ettikleri, ancak sosyal izolasyon durumunda erişimin mümkün olmadığı faydalar olarak tanımlanmıştır. İlişkisel Mutluluk Teorisi; mutluluğun daha çok ilişkilerin kalitesine bağlı olduğu, paranın ise sınırlı bir etkisi olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Bağlanma Kuramı ise; yetişkinlerin sosyal ilişkilerinin temelinde, bebeklik ve erken çocukluk dönemlerinde şekillenen ve bireyin yaşamı boyunca devam eden bağlanma örüntülerinin yattığını öne sürmektedir. Araştırmada “Dünya Değerler Araştırması” (WVS)’nin 1999-2004 yılları arasındaki verilerini kullanarak, 41 ülkede insanların sosyal ilişkilerine dair bir analiz yapmıştır. 60.000’den fazla kişinin sosyal ilişkilerine dair verilerini inceleyerek, insanların sosyal çevreleriyle geçirdikleri zamanın niteliğini incelemiştir. Çalışma neticesinde, güçlü sosyal bağların bireylerin yaşam memnuniyeti üzerindeki olumlu etkiler sağladığı, ailesi, arkadaşları ve çevresiyle sıkı ilişkiler kuran bireylerin daha yüksek düzeyde mutluluk sergilediği bildirilmektedir. Aksine, sosyal izolasyonu tercih eden ve güvensiz bağlanma stilleri sergileyen bireyler, daha düşük yaşam memnuniyeti ve mutluluk düzeylerine sahiptir. Bu bulgular, ilişkisel malların bireysel refah için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Güzel (2017) çalışmasında, gelir dağılımındaki adaletsizliğin, bireysel ve toplumsal refah üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Mutluluk kavramı, toplumların ve bireylerin değer yargıları, inanç sistemleri ve kültürel bağlamları doğrultusunda farklılık göstermekle birlikte, genel olarak bireylerin öznel refah algılarına ve arzu edilen yaşam durumlarına ulaşma düzeyleri olarak ifade edilmiştir. Refah kavramı ise; insanların mutlu, sağlıklı ve rahat bir yaşam sürmeleri demektir. Hem kişisel olarak iyi hissetmek hem de toplum

olarak gelişmek refahın içinde yer alır. Refah, insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve istediği gibi bir hayat sürebilmesi için devletin sağladığı desteklerle de bağlantılıdır. Ayrıca dünya genelindeki gelir ve servet eşitsizliğinin, bireysel refahı azaltıcı bir etkiye sahip olduğu özellikle vurgulanmıştır. Araştırmada literatür taraması ve Birleşmiş Milletler Dünya Mutluluk Raporu'ndaki veriler bir araya getirilerek kapsamlı bir analiz gerçekleştirilmiştir. Rapordaki mutluluk seviyesi, kişi başına düşen gelir, sağlık beklentisi gibi çoklu faktörlere dayalı bir indeks ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, Danimarka, İzlanda gibi Kuzey Avrupa ülkeleri en yüksek mutluluk seviyesine sahipken, Yunanistan, Portekiz gibi Güney Avrupa ülkeleri ve Türkiye gibi bazı Doğu Avrupa ülkeleri en düşük seviyede yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre, küresel ekonomik büyümeye paralel olarak gelir eşitsizlikleri de artmıştır. Bu durum, refah ve mutluluk düzeylerinin yükselmesini engellemekte, aksine toplumsal huzursuzluk ve suç oranlarını artırmaktadır. Bulgular, ekonomik büyümenin yanı sıra gelir dağılımındaki eşitliğin de refah ve mutluluk için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Acar (2015) çalışmasında, zengin ile fakir arasındaki gelir farkının nedenlerini ve bu farkın nasıl ölçüldüğünü araştırmaktadır. Ayrıca, bu farkın Türkiye gibi ülkelerde nasıl azaltılabileceği konusunda öneriler sunmaktadır. Gelir dağılımı; bir ülkede üretilen tüm malların ve hizmetlerin karşılığında elde edilen gelirin, toplumdaki bireyler veya gruplar arasında nasıl paylaştırıldığını gösteren bir ekonomik kavram olarak tanımlanmıştır. Gelir dağılımı eşitsizliğinin nedenleri; zenginlerin varlıkları, ülkenin ekonomik durumu, iş imkânları, nüfusun yapısı, dünya ticaretindeki gelişmeler ve insanların farklı ülkelere göç etmesi gibi durumlar olarak ifade edilmiştir. Araştırmada “İnsani Gelişmişlik Endeksi 2014 Raporu” verileri analiz edilmiş ve gini katsayısı üzerinden ülkelerin gelir dağılımı değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmaya göre, Arjantin, Çin ve Brezilya gibi ülkelerde gelir eşitsizliği, Türkiye'ye kıyasla daha yüksek seviyelerde bulunmaktadır. TÜİK tarafından yayınlanan 2013 yılı gini katsayısı verilerinden hareketle ülkemizin bölgesel gelir dağılımı analiz edilmiş ve eşitsizliğin en fazla yaşandığı bölgenin Akdeniz, en az yaşandığı bölgenin ise Doğu Karadeniz olduğu görülmüştür. Ayrıca Türkiye'de 2006-2013 yılları arası hane halkı kullanılabilir gelirin dağılımı karşılaştırılmış ve bu dönemde en zengin %20'lik kesimin toplam gelir pastasından daha büyük bir dilim aldığı, en fakir %20'lik kesimin ise çok daha küçük bir dilim alabildiği gözlenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, Türkiye son on yılda ekonomik büyüme kaydetmiş olsa da, gelir dağılımındaki eşitsizlik sorununu çözememiştir. 2013 yılı verilerine göre, en yüksek gelir grubunun geliri, en düşük gelir grubunun yaklaşık sekiz katı olmuştur. Türkiye'nin OECD

lkeleri arasında gelir dağılımında en alt sıralarda yer alması, bu konuda acil önlemler alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Erikli ve Yücel (2019) alışmalarında, Türkiye'de zengin ile fakir arasındaki gelir farkının, insanların sağlığı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Gelir kavramı; bir kişinin veya bir ailenin çalışarak ya da sahip olduğu varlıkları kullanarak elde ettiği mal ve hizmet akışlarının parasal karşılığı olarak tanımlanmıştır. Gelir dağılımı kavramı; bir ülkede üretilen milli gelirin, toplumdaki bireyler veya üretim sürecinde yer alan emek, sermaye gibi faktörler arasında nasıl dağıldığı olarak ifade edilmiştir. Gelir eşitsizliği kavramı ise; bir ekonomideki bireylerin veya hane halklarının milli gelirden aldıkları paylardaki farklılık olarak açıklanmıştır. Bu alışmada, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2006-2017 yılları arasında topladığı sosyal ve ekonomik veriler kullanılarak, gelir eşitsizliği ile sağlık, mutluluk ve yaşam kalitesi gibi sosyal göstergeler arasındaki ilişki incelenmiştir. Gini katsayısı, gelir eşitsizliğinin bir ölçütü olarak kullanılırken, doğuşta beklenen yaşam süresi, bebek ölüm oranı, intihar oranı gibi değişkenler ise sosyal ve sağlık durumunu belirten göstergeler olarak kullanılmıştır. Yapılan analizler, gelir eşitsizliğinin (gini katsayısı) sağlık, mutluluk ve sosyal refah göstergeleriyle negatif veya pozitif yönde önemli ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle, gelir eşitsizliğinin artmasıyla birlikte yaşam beklentisi, mutluluk düzeyi ve sosyal uyum gibi göstergelerin düştüğü, ancak sigara tüketimi, obezite ve işsizlik gibi olumsuz sağlık ve sosyal durumların arttığı gözlemlenmiştir. Çalışma neticesinde, Türkiye'de zengin ile fakir arasındaki gelir farkının sadece ekonomik bir sorun olmadığı, aynı zamanda insanların sağlık, mutluluk ve yaşam koşulları üzerinde de olumsuz etkiler oluşturduğu, bu sorunu çözmek için de sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal alanlarda da iyileştirmeler yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yurtiçinde yapılan araştırmalar benzer sonuçlar bağlamında özetlenecek olursa; evik ve Korkmaz (2014) ile Karaaslan vd. (2021) araştırmaları, bireylerin gelir düzeyinden memnuniyetinin hem iş doyumunu hem de yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Kandemir (2020) de işten memnun olanların kazançlarından ve hane halkı gelirinden de memnun olduklarını bulmuştur. Bu durum, ekonomik koşulların genel iyi oluş hali ve iş tatmini için önemli bir faktör olduğunu desteklemektedir. Çevik ve Korkmaz (2014), Karaaslan vd. (2021) ve Kahyaoğlu (2008) alışmaları, bireylerin sağlık durumlarının hem iş doyumunu hem de genel yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Sağlıklı olmak, bireylerin hem iş hayatlarında hem de özel yaşamlarında daha

mutlu ve doyumlu olmalarına katkıda bulunmaktadır. Kandemir (2020) çalışması, iş memnuniyetinin sadece yapılan işle sınırlı olmadığını, aynı zamanda işyeri ilişkileri, kazanç ve hane halkı geliri gibi farklı boyutlardan da etkilendiğini göstermektedir. İşinden memnun olan bireylerin, bu diğer faktörlerden de memnun olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Şahin (2003) de yöneticilerin işleriyle ilgili beklentilerinin karşılanmasıyla önemini vurgulayarak, iş memnuniyetinin beklentilerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Karagöz vd. (2016) çalışması gelir düzeyinin hayat kalitesi ve memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu doğrulamaktadır. Eygü ve Kılınç (2020) da kazanılan paranın yaşam memnuniyetini etkileyen sosyo-ekonomik faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir. Bu bulgular, genel olarak ekonomik durumun memnuniyet üzerinde önemli bir rol oynadığını desteklemektedir. Eygü ve Kılınç (2020) çalışması, yaşam memnuniyetinin sağlık durumu, eğitim seviyesi, sosyal çevre, aile ilişkileri, iş durumu, kişisel özellikler, medeni durum, ulaşım imkanları, güvenlik hissi ve eğitim düzeyi gibi birçok sosyo-ekonomik, demografik ve psikolojik faktöre bağlı olduğunu göstermektedir. Paksoy ve Şahin (2023) çalışması, temel harcamaların (gıda, konut) yanı sıra sağlık, ulaşım ve kültür gibi harcamaların da hane halkı gelir memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu, gelirin tek başına değil, harcamalarla birlikte değerlendirildiğinde memnuniyet üzerinde daha anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Karagöz vd. (2016) ve Eygü ve Kılınç (2020) genel olarak gelirin memnuniyetle olumlu ilişkili olduğunu belirtirken, Dumludağ (2011) bu ilişkinin kültürel farklılıklar gösterdiğini ve sosyal karşılaştırmanın önemini vurgulamaktadır. Köksal ve Şahin (2015) ise gelir algısının mutlak gelirden daha önemli olabileceğine işaret etmektedir. Bu çalışmalar, gelirin memnuniyet için önemli bir faktör olduğunu ancak bu ilişkinin doğrudan ve basit olmadığını, algı, karşılaştırma ve kültürel bağlam gibi faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Fahlıoğulları vd. (2018), Güzel (2017), Acar (2015) ve Erikli ve Yücel (2019) çalışmaları, gelir dağılımındaki adaletsizliğin bireysel ve toplumsal refah, mutluluk ve yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, ekonomik büyümenin yanı sıra gelir eşitsizliğinin azaltılmasının da önemini ortaya koymaktadır. Erdoğan ve Göksel (2024) çalışması, güçlü sosyal bağların ve yakın ilişkilerden memnuniyetin yaşam memnuniyeti ve mutluluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu, ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal faktörlerin de iyi oluş hali için kritik olduğunu vurgulamaktadır. Kandemir (2020) çalışması, cinsiyetler arasında memnuniyet düzeylerinde anlamlı bir fark bulamazken, Kahyaoğlu (2008) ve Karaaslan vd. (2021) çalışmaları cinsiyetin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, cinsiyetin memnuniyet üzerindeki etkisinin

bağlama ve incelenen diğer değişkenlere göre değişebileceğini göstermektedir. Şahin (2003) ise yöneticilerin tatmin düzeylerinin yönetim kademelerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiş ancak cinsiyetle ilgili bir karşılaştırma yapmamıştır. Çevik ve Korkmaz (2014) araştırması, yaşam doyumunun yaş ilerledikçe azaldığını ve 45-64 yaş aralığının en düşük yaşam doyumu dönemi olduğunu belirtirken, iş doyumunun ise yaşla birlikte arttığını gözlemlemiştir. Kahyaoğlu (2008) ve Karaaslan vd. (2021) de yaşın yaşam memnuniyetini etkileyen bir faktör olduğunu bulmuştur. Bu çalışmalar, yaşın farklı memnuniyet türleri üzerindeki etkisinin doğrusal olmadığını ve karmaşık bir ilişki olabileceğini düşündürmektedir. Şahin (2003) çalışmasında yaş değişkeni incelenmemiştir. Karaaslan vd. (2021) çalışması, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, alınan eğitimden memnuniyet, sosyal yaşamdan memnuniyet, güvenlik hizmetlerinden memnuniyet ve sosyal güvenlik kurumu hizmetlerinden memnuniyet gibi çeşitli sosyo-demografik faktörlerin yaşam memnuniyetini etkilediğini vurgulamaktadır. Kahyaoğlu (2008) da medeni durum ve eğitim durumunun mutluluk düzeyleriyle ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Bu çalışmalar, yaşam memnuniyetinin geniş bir yelpazedeki kişisel ve sosyal faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Kandemir (2020) ve Şahin (2003) çalışmalarında bu kadar geniş bir sosyo-demografik değişken yelpazesi incelenmemiştir.

Yurtiçinde yapılan araştırmalar farklı sonuçlar bağlamında özetlenecek olursa; Çevik ve Korkmaz (2014) özellikle iş ve yaşam doyumu arasındaki bağlantının yönünü incelerken, Kandemir (2020) iş memnuniyetini yaşam memnuniyetinin bir bileşeni olarak ele almıştır. Şahin (2003) ise iş memnuniyetini yöneticilerin beklentilerinin karşılanması bağlamında incelemiş ve başarılı bir yönetim için beklentilerin dikkate alınmasının önemini vurgulamıştır. Köksal ve Şahin (2015) çalışması, mevcut geliri geçmişle karşılaştırmanın mutluluk üzerinde bir etkisinin olmadığını, ancak refah düzeyinin algılanış şeklinin belirleyici olduğunu bulmuştur. Bu sonuç Karagöz vd. (2016) çalışmasının, gelir düzeyinin doğrudan olumlu etkisi olduğu yönündeki bulgusuyla bir farklılık oluşturmaktadır. Gelirin kendisinden ziyade, bireyin gelirini nasıl algıladığı ve değerlendirdiği daha önemli olabilir. Gül (2023) çalışması, Türkiye'de yaşayan göçmenlerin yaşam memnuniyetini etkileyen karmaşık dinamiklerin olduğunu vurgulamaktadır. Bu, genel popülasyon üzerindeki gelir-memnuniyet ilişkilerinden farklılıklar olabileceğine işaret etmektedir. Aydın (2020) çalışması, yaşam memnuniyeti araştırmasının mutlulukla ilgili sonuçlarını yıllara göre karşılaştırarak, mutluluk düzeyindeki değişimleri, cinsiyet, yaş grubu, medeni durum ve eğitim düzeyine göre incelemiştir. Bu, memnuniyetin zaman içinde ve farklı demografik gruplar arasında nasıl değiştiğini anlamak

için önemli bir perspektif sunmaktadır. Diğer çalışmalar belirli bir döneme odaklanmıştır. Günay ve Ata (2018) çalışması, mutluluk kavramı üzerinde genel geçer bir tanım ve yaklaşım olmadığını tespit etmiştir. Bu, farklı araştırmaların mutluluğu farklı şekillerde kavramsallaştırabileceği ve bu durumun sonuçları etkileyebileceği anlamına gelmektedir. Meriç ve Babur (2020) çalışması, Van ilindeki konaklama işletmelerinde çalışanların memnuniyetini etkileyen faktörleri (eğitim durumu, maaş, sektördeki çalışma süresi) incelemiş ve genel memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu bulmuştur. Bu, belirli bir sektördeki çalışanların memnuniyetini etkileyen özgün faktörlere odaklanmaktadır ve diğer çalışmaların genel popülasyon veya farklı sektörlerle odaklanmasından ayrılmaktadır. Dumludağ (2011) çalışması, farklı kültürel grupların (Türkler ve Faslılar) mutluluğu değerlendirme biçimlerinde ve maddi refah algılarında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Türklerin mutluluğu sosyal karşılaştırma ile ilişkilendirirken, Faslıların daha bireysel bir değerlendirme yaptığı bulunmuştur. Bu, memnuniyetin kültürel bağlama göre değişebileceğini göstermektedir. Karakuş (2011) çalışması, hemşirelerin iş memnuniyetsizliğinin nedenlerini detaylı bir şekilde incelemiş ve zorlu çalışma koşulları, düşük ücretler, yoğun iş yükü gibi sektöre özgü sorunları ortaya koymuştur. Meriç ve Babur (2020) da konaklama sektöründe çalışanların memnuniyetini etkileyen faktörleri (eğitim, maaş, çalışma süresi) incelemiştir. Bu çalışmalar, farklı meslek gruplarının memnuniyetini etkileyen özel faktörlerin olabileceğini göstermektedir. Soylu (2019) çalışması, yüksek enflasyon döneminde Kocaeli'nde yaşayan insanların tasarruf alışkanlıklarını incelemiş ve gelir düzeyi arttıkça tasarruf yapma olasılığının arttığını, ancak harcama düzeyinin artmasıyla azaldığını bulmuştur. Bu, ekonomik koşulların ve bireysel davranışların finansal memnuniyet üzerindeki etkisini göstermektedir. Hıdıroğlu (2020) çalışması, üst düzey yöneticilere verilen ücret ve ödül sistemlerinin şirket başarısıyla ilişkisini incelemiş ve hisse senedi tabanlı uzun vadeli tazminat modellerinin başarıyı artırdığını bulmuştur. Bu, makro düzeydeki ekonomik faktörlerden ziyade, şirket içi yönetim ve teşvik sistemlerinin etkisine odaklanmaktadır. Barışık vd. (2019) çalışması, ülkelerin kişisel servet, toplam servet ve milli gelir gibi ekonomik göstergelerinin refah seviyelerini nasıl etkilediğini analiz etmiş ve yüksek gelirli OECD ülkelerinde servet yoğunlaşmasının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu, ülkeler arasındaki refah farklılıklarını makroekonomik düzeyde incelemektedir.

2.2. ULUSLARARASI LİTERATÜRDE GELİR MEMNUNİYETİ ARAŞTIRMALARI

Sypniewska (2014) işten duyulan memnuniyet veya memnuniyetsizliği etkileyen bireysel faktörlerin önemini belirlemek ve değerlendirmek, ayrıca bunların iş tatmininin genel değerlendirmesi üzerindeki etkisini göstermeyi amaçlamıştır. İş tatmini kavramı gündelik hayatta yaygın bir şekilde kullanılmakta olup, birçok yazar "iş tatmini" ifadesini "iş memnuniyeti" ile eşanlamlı olarak kullanmaktadır. Bu nedenle iş memnuniyeti, işteki duruma karşı duygusal bir tepki olarak tanımlanmıştır. Araştırma, Haziran ve Temmuz 2012 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya rastgele seçilmiş 215 katılımcı (153 kadın ve 62 erkek) dahil edilmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı (%75'ten fazlası) 20-29 yaş aralığındadır. Çalışma neticesinde, iş memnuniyeti üzerinde en fazla etkiye sahip olan faktör işyerindeki atmosferken, en az etkiye sahip olan faktör şirket kültürü olarak belirlenmiştir. Katılımcılara göre iş memnuniyeti üzerinde en büyük ikinci etkiye sahip faktör iş istikrarıdır. Meslektaşlarla iyi ilişkiler, üstlerle sağlıklı iletişim, iletişim yönetimi, diğer gruplarla etkileşim ve üstlerin takdiri diğer faktörler olarak sıralanabilir. Yine terfi veya gelişim olasılığının iş tatmininin genel değerlendirmesi üzerindeki sınırlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Lekic vd. (2019) çalışmalarında, en yakın çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki, terfi olanakları, ücret politikası, üstlerle işbirliği, iyi ilişkiler ve işin niteliğinin toplam iş tatmini üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. İş tatmini, psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin birleşiminden doğan karmaşık ve çok disiplinli bir kavram olarak tanımlanmış ve iş tatmini, işe dair tutumlar ve duygularla ilişkilendirilmiştir. İş tatmini, bireyin işinin özelliklerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu bir duygu olarak ifade edilmiştir. Araştırma, 2010 ve 2017 yıllarında iki bağımsız zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. 2010 yılında 500 çalışandan oluşan bir örneklem alınmış ve iki aylık bir süre içerisinde 500 basılı anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 492'si (%98 yanıt oranı) kullanılabilir şekilde geri dönmüştür. 2017 yılında ise 550 çalışandan oluşan bir örneklem alınmış ve üç aylık bir süre içerisinde 550 basılı anket dağıtılmıştır. Dağıtılan 550 anketten 508'i (%92 yanıt oranı) kullanılabilir şekilde geri dönmüştür. Her iki durumda da ankete Belgrad bölgesindeki iletişim, lojistik ve altyapı alanında faaliyet gösteren kamu işletmeleri ile bir kamu yükseköğrenim kurumu dâhil edilmiştir. Çalışma neticesinde, Belgrad bölgesinde 2010 yılına kıyasla 2017 yılında kamu çalışanlarının iş memnuniyeti düzeyinde bir artış olduğunu belirlenmiştir. Sırbistan'da, kamu ve özel sektör iş memnuniyeti farkına dair yakın tarihli bir

araştırma, kamu sektörü çalışanlarının daha yüksek ücretlere sahip olduğunu, daha kısa çalışma saatleri geçirdiğini ve özel sektör için işgücü arzı boşlukları yaratabilecek daha yüksek iş memnuniyeti düzeylerine sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Szromek ve Wolniak (2020) çalışmalarında, araştırmacılar arasında bilimsel çalışmalardan duyulan memnuniyet düzeyini değerlendirmek ve bu düzeyi etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Özellikle bilimsel çalışmadan memnuniyet kavramına, araştırmacıların memnuniyetine ve bunu etkileyen faktörlere özel bir önem atfedilmiştir. İş memnuniyeti, çalışanların işlerine karşı hissiyatlarının bir bileşimi olarak ifade edilmiştir. İş memnuniyetinin beklentilerin gerçek ödülleriyle ne ölçüde örtüştüğünü ve uyum sağladığını gösteren ve bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından ilişkili olan bir kavram olarak nitelendirilmiştir. Araştırma, 2018-2019 yılı itibarıyla Polonya üniversitelerinde araştırma yürüten 712 katılımcıyı kapsamaktadır. Bu katılımcılar arasında 609 doktor ve 103 profesörü içermektedir. Katılımcıların yaş dağılımı, 40-45 yaş aralığındaki bireylerin çoğunlukta olduğunu göstermektedir. Diğer yaş kategorileri ise daha küçük gruplarla temsil edilmektedir. Katılımcıların hiçbiri 75 yaşın üzerinde değildir ve en genç yaş grubunu 25-30 yaşlarındaki araştırmacılar oluşturmaktadır. Çalışma neticesinde, Polonya'da bilimsel çalışmadan duyulan memnuniyetin oldukça yüksek olduğu, ancak ücretlendirme ve iş istikrarı konusundaki eksikliklerin dikkat çektiği söylenebilir. Araştırma çalışmasının yalnızca bir işten daha fazlası olduğu gerçeği, onu toplum için faydalı olabilecek bir gurur ve tatmin kaynağı olarak tanımlayan bir meslek haline getirmektedir. Gelecek nesillerin topluma hizmet etmek amacıyla idealist bir şekilde (meslek olarak) araştırma yapmaya istekli olmayabileceği göz önüne alındığında, Polonya'da bilimin gelişimine katkıda bulunma olasılığı zayıflamaktadır. Bilimsel çalışmanın yeterince tanınmaması, ek idari görevlerin yüklenmesi ve ek iş için ücret artışı olmaksızın iş yükünün artırılması, ofis siyaseti, akademik unvanlar biçiminde yolsuzluk, kayırmacılık ve adaletsiz araştırma uygulamaları araştırmacıları gayretli bilimsel çalışma ve öğretim yapmaktan caydıran diğer olumsuzluklar olarak tespit edilmiştir.

Arocas vd. (2020) çalışmalarında, yetenek yönetiminin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini çalışanların bireysel düzeyinde belirlemeyi ve yetenek yönetiminin sadakat stratejileri üzerindeki etkisinde ücret memnuniyetinin rolünü analiz etmeyi amaçlamışlardır. Yetenek yönetimi esas olarak işletmeye hangi kritik pozisyonların katkıda bulunduğunun belirlenmesine ve yetenek havuzunun tanımlanmasına odaklanmakta, yani, kuruluşun gelecekteki performansının teminatı olan ve potansiyeli taşıyan bireylerin belirlenmesi olarak

tanımlanmıştır. Yetenek yönetiminin kurumsal bağlılık ve maaş memnuniyeti ile ilişkileri teorik çerçevede değerlendirilmiştir. Araştırma Valensiya'da çalışan, ortalama mesleki deneyimi 12,26 yıl ve mevcut pozisyonundaki ortalama deneyimi 7,07 yıl olan toplam 198 kişilik bir katılımcıyı kapsamaktadır. Katılımcıların %30,6'sı kamu sektöründe, %68,3'ü ise özel sektörde istihdam edilmektedir. Toplamda %58,8'i erkek, %41,2'si kadındır. Çalışanların sözleşmeli statüsüne göre, %69,2'si tam zamanlı, %30,8'i yarı zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Çalışma neticesinde, paranın dışsal motive edici rolünün, yetenek yönetimiyle bağlantılı diğer içsel motive edici unsurlarla bir arada değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş olup; yetenek yönetimi ile ücret memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yetenek yönetiminde sadakat stratejilerini daha iyi anlamak amacıyla aracı değişkenlerin kullanılması, daha etkili cezalandırıcı sistemlerin uygulanma zorunluluğu, yetenekli çalışanları elde tutmak için yeterli tazminat sistemleriyle desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Rehman (2012) çalışmasında, Pakistan kamu sektörünün ihtiva ettiği işe alım, iş tatmini ve elde tutma politikalarını incelemeyi amaçlamıştır. Makale çeşitli psikolojik faktörleri ve stratejik insan kaynakları perspektiflerini bir araya getiren kavramsal bir çerçeve önermekte ve kuruluşlar tarafından benimsenen çeşitli stratejilerin yetenekli çalışanları işe alma ve elde tutmada nasıl yardımcı olduğunu araştırmaktadır. Araştırmada istihdam, iş memnuniyeti, çalışan bağlılığı ve iş başarısı ilişkileri teorik çerçevede değerlendirilmiştir. Çalışma, Pakistan'ın en büyük ikiz şehirlerinden biri olan Rawalpindi ve Islamabad'da gerçekleştirilmiştir. Anketler hedeflenen on beş (15) kuruluşa göndermeden önce, formüle edilen soruların geçerliliğini kontrol edebilmek için üç kuruluştaki bir pilot anket yapılmıştır. Çalışanlardan, sorularla ilgili ifadeleri 1'den 5'e kadar bir Likert ölçeğinde derecelendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması %47 (25-35 yıl) olup, %74'ü erkektir. Çalışma neticesinde, Pakistan'da insan kaynakları yönetiminin pratik işleyişinin çeşitli yönlerini ortaya konulmuş olup; personel fonksiyonunun en kritik unsuru olan insan kaynakları planlamasının önemi vurgulanmaktadır. Sağlam ve güvenilir çalışanlar edinme görevi insan kaynakları yönetim kavramı çerçevesinde bilinen bir alan olduğundan, tezahürlerini desteklemek amacıyla çeşitli teoriler, modeller ve araçların geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Wright ve Davis (2003) çalışmalarında, kamu çalışanlarının iş tatmini üzerindeki çalışma ortamının etkisini incelemek ve kamu kuruluşlarında daha yaygın olduğu düşünülen çalışma özelliklerinin, iş tatmininin önemli öncülleri olarak işlev gören belirli iş özellikleriyle ilişkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma, iki aşamalı küme örnekleme yöntemiyle

seçilen edilen 385 New York eyalet çalışanı üzerinden değerlendirilmiştir. New York'taki 72 eyalet kurumuna postalanana 355 anketten toplam 267 kullanılabılır anket geri alınmış ve %75,2'lik bir yanıt oranı elde edilmiştir. Katılımcıların %51'i erkek ve %49'u kadındır. rnek katılımcıların ortalama yaşı 47 iken, eyalet ortalaması 45 yıldır. Çalışma neticesinde, kamu sektörüyle sıkça ilişkilendirilen belirli iş özellikleri ve çalışma bağlamının, çalışanların iş memnuniyetini önemli ölçüde etkilediği, iş memnuniyetini artırmayı hedefleyen kamu kuruluşlarının, çalışma ortamının çalışanların işteki algılarını ve deneyimlerini nasıl etkileyebileceğini dikkate almaları gerektiği vurgulanmaktadır. Hedef atışması ve prosedürel kısıtlamaların kamu sektörü çalışanlarının iş memnuniyeti üzerinde önemli bir olumsuz etki yaratabileceği ne sürülmektedir.

Schyns (2001) alışmasında, 1989 sonrası Rusya Federasyonu'nda yaşanan derin ekonomik, sosyo-kültürel ve politik değişimlerin, özellikle gelir düzeyindeki farklılıkların bireylerin memnuniyet algısı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, gelir ile yaşam ve gelir memnuniyeti arasındaki ilişki, ihtiyaç teorisi, karşılaştırma teorisi ve kişilik teorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma, 1993-1995 yıllarında Russet panel çalışmasının ilk üç dalgasından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, geliri yüksek olan bireylerin hem gelirlerinden hem de genel yaşamlarından daha fazla memnun olduklarını göstermiştir. Gelir memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında karşılıklı ve çift yönlü bir ilişki olduğu, bu da yaşam memnuniyetinin sadece alan memnuniyetlerinin toplamı değil, aynı zamanda kişilik özelliklerine bağlı daha kalıcı bir durum olduğunu ortaya koymaktadır.

Boes ve Winkelmann (2010) alışmalarında, gelir ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin asimetrik etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Özellikle, olumlu ve olumsuz iyi oluşun aynı olgunun zıt uçları olmayabileceği düşüncesinden hareketle, yaşam memnuniyeti üzerinde gelirin farklı yönlerdeki etkileri değerlendirilmiştir. Bu nedenle, öznel iyi oluşun belirleyicilerinin analizinde tek bir ölçüm yerine iki farklı ölçüm gerekliliği gündeme gelmiştir. Araştırmada, 1984–2004 yıllarına ait Almanya Sosyo-Ekonomik Paneli (GSOEP) verileri kullanılmıştır. Esnek yapılı, çoklu endeksli sıralı probit panel veri modeli ve değişken eşik değerleriyle yapılan analizler neticesinde, gelirin yüksek yaşam memnuniyeti üzerinde yalnızca sınırlı bir etkisi olduğu, ancak memnuniyetsizliği anlamlı biçimde azalttığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, gelirin olumlu ve olumsuz öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin simetrik olmadığını ve farklı mekanizmalarla işlediğini desteklemektedir.

Newman vd. (2008) çalışmalarında, bireylerin finansal durumlarına ilişkin öznel memnuniyetleri ile gelir düzeyleri arasındaki dinamik ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Özellikle, gelir seviyesinin, zaman içindeki gelir değişimlerinin ve göreceli gelir farklarının finansal memnuniyet üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, İrlanda'nın ekonomik büyüme dönemi olan 1994-2001 yılları arasında yürütülmüş ve bu süreçte 1.998 bireyin panel verileri kullanılmıştır. Analizde, bireysel özelliklerin ve başlangıç koşullarının etkisini kontrol eden ve durum bağımlılığını dikkate alan dinamik sıralı probit model kullanılmıştır. Çalışma neticesinde, finansal memnuniyet üzerinde en güçlü etkinin hane halkı gelir düzeyinden kaynaklandığı belirlenmiştir. Ancak bu etkinin, bireysel memnuniyet verilerindeki süreklilik dikkate alındığında zayıfladığı ve yüksek gelir düzeylerinde azaldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, hane halkı gelirin referans grubun gelirin üzerine çıkması ve bireysel gelirin hane içi ortalamanın üzerinde olması durumlarında, bireylerin finansal memnuniyet düzeylerinin anlamlı şekilde arttığı saptanmıştır. Bu da göreceli gelir farklarının memnuniyet üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

Diener ve Biswas (2002) çalışmalarında, gelir ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye dair daha önce elde edilen bulguları özetlemeyi ve bu ilişkiyi açıklamada kullanılabilecek teorik çerçeveleri tartışmayı amaçlamışlardır. Mevcut araştırmaların, ülkeler arası ve ülke içi gelir düzeylerinin bireylerin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerine dair karmaşık ve yer yer çelişkili bulgular sunduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, gelirin, yoksulluktan çıkmak ve temel ihtiyaçları karşılamak açısından öznel iyi oluşu artırdığı, ancak gelir düzeyi yüksek bireylerde bu etkinin zamanla azaldığı görülmektedir. Özellikle geliriyle birlikte maddi arzuları artan bireylerde, gelir artışı öznel iyi oluşta kalıcı bir iyileşme sağlamamaktadır. Ayrıca, yüksek öznel iyi oluşun bireylerin yüksek gelir elde etme olasılığını da artırabileceği öne sürülmektedir. Gelir ve öznel iyi oluş ilişkisini daha iyi açıklayacak psikolojik süreçlere odaklanan ve gelişmiş verilerle desteklenen yeni araştırma yöntemlerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

Yurtdışında yapılan araştırmalar benzer sonuçlar bağlamında özetlenecek olursa; Sypniewska (2014), Lekic vd. (2019), Szromek ve Wolniak (2020) ve Wright ve Davis (2003) çalışmaları, iş tatmininin ücretin ötesinde birçok faktörden etkilendiğini göstermektedir. İşyeri atmosferi, iş istikrarı, meslektaşlarla ilişkiler, üstlerle iletişim, işin niteliği, çalışma ortamı gibi çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır. Lekic vd. (2019) kamu sektöründe daha yüksek ücretlerin iş memnuniyetini artırdığını belirtirken, Szromek ve Wolniak (2020) ücretlendirme konusundaki eksikliklerin bilimsel

Çalışanların memnuniyetini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Arocas vd. (2020) ücret memnuniyetinin yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu çalışmalar, ücretin iş tatmini için önemli bir faktör olduğunu ancak tek başına yeterli olmadığını ve diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sypniewska (2014) işyeri atmosferinin iş memnuniyeti üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu bulurken, Wright ve Davis (2003) çalışma ortamının ve belirli iş özelliklerinin kamu çalışanlarının iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini vurgulamaktadır. Bu, olumlu bir çalışma ortamının iş tatmini için kritik olduğunu göstermektedir. Schyns (2001), Boes ve Winkelmann (2010), Newman vd. (2008) ve Diener ve Biswas (2002) çalışmalarında bireylerin gelir düzeyi ile yaşam memnuniyeti, öznel iyi oluş ve finansal memnuniyet arasındaki ilişki analiz edilmiş, bulguları açıklamak için psikolojik ve sosyolojik teorilerden (ihtiyaç, karşılaştırma, kişilik, beklenti vb.) faydalanılmıştır. Newman vd. (2008) ve Schyns (2001) bireylerin mutlak gelirlerinden çok diğer bireylerle kıyasla elde ettikleri görelî gelir farklarının memnuniyet üzerindeki etkisine dikkat çekmektedirler. Boes ve Winkelmann (2010) ve Diener ve Biswas (2002) gelirin yüksek seviyelerde yaşam memnuniyetine katkısının azaldığını veya asimetric işlediğini vurgulamaktadır. Schyns (2001), Newman vd. (2008) ve Boes ve Winkelmann (2010) çalışmalarında panel verilerle, yani bireyleri zaman içinde izleyerek gelir/memnuniyet ilişkisi analiz edilmiştir.

Yurtdışında yapılan araştırmalar farklı sonuçlar bağlamında özetlenecek olursa; Sypniewska (2014) çalışması işyeri atmosferini en önemli faktör olarak belirlerken, Lekic vd. (2019) en yakın çalışma arkadaşlarıyla ilişki, terfi olanakları, ücret politikası, üstlerle işbirliği ve işin niteliğinin anlamlı etkilerini vurgulamaktadır. Bu, farklı örneklem grupları ve bağlamlarda hangi faktörlerin iş tatmini üzerinde daha etkili olduğunun değişebileceğini göstermektedir. Lekic vd. (2019) kamu ve özel sektör iş memnuniyeti farklılıklarına dikkat çekerken, Szromek ve Wolniak (2020) bilimsel araştırmacılar özelinde memnuniyet ve memnuniyetsizlik kaynaklarını incelemektedir. Arocas vd. (2020) çalışması, yetenek yönetimi uygulamalarının ücret memnuniyeti aracılığıyla örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Bu, iş tatmininin daha geniş örgütsel sonuçlarla ilişkisini inceleyen farklı bir perspektiftir. Rehman (2012) çalışması, Pakistan kamu sektöründeki işe alım, iş tatmini ve elde tutma politikalarını inceleyerek, insan kaynakları planlamasının önemini vurgulamaktadır. Bu, iş tatminine örgütsel politika ve uygulamalar düzeyinde bir bakış açısı sunmaktadır. Sypniewska (2014) terfi veya gelişim olasılığının iş tatmininin genel değerlendirmesi üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu bulurken, Lekic vd. (2019) terfi olanaklarının toplam iş tatmini

üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Bu, terfi ve gelişim olanaklarının iş tatmini üzerindeki etkisinin bağlama ve çalışanların beklentilerine göre değişebileceğini göstermektedir. Wright ve Davis (2003), kamu sektöründe hedef çatışması ve prosedürel kısıtlamaların iş memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini öne sürmektedir. Bu, kamu sektörüne özgü olabilecek örgütsel faktörlerin iş tatmini üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Schyns (2001) memnuniyetin kişilik özellikleriyle de bağlantılı ve çift yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Boes ve Winkelmann (2010) gelirin memnuniyetsizliği azaltmada etkili, ancak memnuniyet yaratmada zayıf olduğunu belirtmekte, etkinin asimetrik olduğunu gösteren gelişmiş bir istatistiksel model kullanmaktadır. Newman vd. (2008) görece gelir farklarının (referans gruba ve hane içi ortalamaya kıyasla) memnuniyeti belirlemedeki rolünü öne çıkarmakta ve zaman içindeki gelir değişimlerine dikkat çekmektedir. Diener ve Biswas (2002) gelir ile öznel iyi oluş ilişkisini teorik olarak ele almakta ve yüksek öznel iyi oluşun gelir elde etme şansını artırabileceğini öne sürmektedir.

Yurtiçi ve yurtdışı kaynaklı olmak üzere incelenen bütün araştırmalar, genel olarak iş ve yaşam memnuniyetinin, gelir düzeyi, sağlık durumu, sosyal ilişkiler, eğitim, yaş, cinsiyet gibi birçok sosyo-ekonomik ve demografik faktörden etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca meslek grupları ve sektörler için özgü farklılıklar ile bireysel beklentiler, memnuniyet düzeylerinde belirleyici rol oynamaktadır. Araştırmalar, iş tatmininin sadece ücret düzeyiyle değil, işyeri atmosferi, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, terfi olanakları, işin niteliği ve yöneticilerle iletişim gibi birçok faktörle şekillendiğini göstermektedir. Ücretin önemli bir unsur olmakla birlikte, tek başına tatmin sağlamadığı ve diğer örgütsel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, bireylerin yaşam memnuniyeti üzerindeki belirleyici unsurlar arasında mutlak gelirden çok görece gelir algısı, kişilik özellikleri ve bireysel beklentiler ön plana çıkmaktadır. Bazı çalışmalar kamu ve özel sektör farklılıklarına, bazıları ise daha alt gruplara odaklı değişkenliğe dikkat çekmektedir. Ayrıca, insan kaynakları politikalarının, yetenek yönetiminin ve örgütsel bağlılığın da iş tatminiyle olan ilişkisine dair bulgular, iş tatmininin stratejik yönetim açısından da kritik bir alan olduğunu göstermektedir. Genel olarak bu çalışmalar, iş ve yaşam memnuniyetinin tek bir etkene bağlı olmadığını, ekonomik, sosyal, demografik ve bireysel unsurların etkileşimiyle şekillenen çok boyutlu ve duruma bağlı bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMSEL ÇERÇEVESİ VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin gelir tatmini düzeylerini belirleyen faktörleri yalnızca ekonomik göstergelerle sınırlı kalmadan; demografik yapılar, sosyo-ekonomik durumlar, ailevi ilişkiler, bireysel tutum ve inançlar ile toplumsal cinsiyet algıları ve psikolojik durum gibi çok boyutlu değişkenler üzerinden değerlendirerek kapsamlı bir analiz yapmaktır.

Türkiye özelinde bakıldığında, gelir eşitsizliği, toplumsal cinsiyet rolleri, çalışma yaşamındaki yapısal dönüşümler ve ekonomik dalgalanmalar gibi dinamiklerin, bireylerin gelir algılarını ve memnuniyet düzeylerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, mevcut literatürde yöneticilerin gelir tatminini belirleyen faktörleri bütüncül bir şekilde ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Özellikle demografik, sosyo-ekonomik, sosyal ve ailevi ilişkiler, bireysel tutumlar, inanç sistemleri, toplumsal cinsiyet algıları ve psikolojik durum gibi çok boyutlu değişkenlerin bu alanda birlikte değerlendirilmiş olması, bu tezin literatüre özgün katkısını ortaya koymaktadır. Yüksek iş memnuniyeti, bireylerin genel mutluluğunu ve yaşam kalitesini artırırken, düşük iş memnuniyeti depresyon, stres ve anksiyete gibi olumsuz duygulara yol açabilir. Ayrıca, gelir düzeyinin yaşam memnuniyetine etkisi, özellikle bireylerin maddi güvenliklerini sağlayabilmeleri açısından büyük önem taşır.

Bu araştırmanın verileri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2021 yılında yayımlanan Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) mikro veri setinden elde edilmiştir. TAYA 2021 veri seti, Türkiye genelini temsilen seçilmiş örneklem yapısıyla, bireylerin demografik özelliklerinden sosyo-ekonomik durumlarına, aile içi ilişkilerden tutum ve inançlara, psikolojik iyi oluş göstergelerinden toplumsal cinsiyet algılarına kadar geniş bir değişken yelpazesi sunmaktadır. 2021 uygulaması için belirlenen örneklem büyüklüğü, Türkiye geneli, İBBS 1. Düzey (12 bölge) ve seçilmiş üç büyük il (İstanbul, Ankara, İzmir) düzeyinde güvenilir tahminler sunabilecek şekilde tasarlanmıştır. 2021 yılında 19 bin 430 hane ziyaret edilmiş ve bu hanelerde yaşayan 15 yaş ve üzeri 42 bin 46 kişi ile görüşülmüştür. Çalışma, bu kapsamlı veri setinden yalnızca yönetici pozisyonunda çalışan bireyleri kapsayan alt örneklem üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada ISCO 08 Uluslararası Meslek Sınıflaması Sistemine göre yönetici pozisyonunda çalışan bireyler filtrelenmiştir. Bu çalışma, hem kamu hem de özel

sektörde yönetici pozisyonunda çalışan 1052 kişiyi kapsamaktadır. Çalışmada yöneticilerin gelir memnuniyetleri üzerinde etkili olabilecek değişkenler literatür analizine dayalı olarak ve anket formunda ulaşılabildiği ölçüde kullanılmıştır.

3.2. VERİ

Bu araştırmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2021 yılında yayımlanan Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) mikro veri setinden elde edilen veriler, faktör gruplarına (demografik değişkenler, sosyo-ekonomik değişkenler, sosyal ve ailevi ilişkiler, tutum ve inançlar, psikolojik durum) ayrılarak analiz edilmiştir. Bağımlı değişken olarak gelir memnuniyeti ele alınmış ve bu değişkenin sıralı kategorik yapısı nedeniyle, istatistiksel analizlerde öncelikle Sıralı Lojistik Regresyon (Ordered Logistic Regression) modeli kullanılmıştır.

Bununla birlikte, modelin temel varsayımlarından biri olan paralel eğriler varsayımının sağlanıp sağlanmadığı çeşitli testlerle (Wolfe-Gould, Brant, Skor, Likelihood Ratio) sınanmış; varsayımın ihlali durumunda ise analizler Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon (Generalized Ordered Logistic Regression) modeliyle devam ettirilmiştir. Böylece modelin tahmin gücü artırılarak, farklı düzeydeki gelir memnuniyeti kategorileri üzerinde değişkenlerin etkisi daha esnek biçimde ortaya konmuştur.

Analiz süreci boyunca demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum), sosyo-ekonomik (eğitim düzeyi, gelir seviyesi, çalışma süresi), sosyal ve ailevi ilişkiler, tutum ve inanç göstergeleri, toplumsal cinsiyet algısı ve psikolojik durum gibi çok boyutlu faktörlerin yöneticilerin gelir memnuniyetleri üzerindeki etkileri ayrı ayrı ve bütünsel olarak incelenmiştir. Veri analizleri, çeşitli istatistiksel yazılım programları kullanılarak gerçekleştirilmiş, çeşitli anlamlılık düzeylerinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın veri seti hakkında tanımlayıcı bilgiler aşağıdaki Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Veri Tablosu

Kod	Değişken adı	Açıklama	Değişken Tanımı
V1	ÖLÇEK MEMNUNİYET GELİR (Bağımlı Değişken)	Kişisel gelirinizden memnuniyet düzeyiniz nedir?	1: Memnun değil, 2: Orta Derece Memnun, 3: Memnun
V2	IBBS	Düzye 1 bölgeler	1:TR1, 2:TR2, 3: TR3, 4:TR4, 5:TR5, 6:TR6, 7:TR7, 8:TR8, 9:TR9, 10:TRA, 11:TRB, 12:TRC
V3	CİNSİYET	Ferdin cinsiyeti	0: Kadın, 1: Erkek

V4	YAŞ BİTİRİLEN	Ferdin yaşı	1: 18-30, 2: 31-40, 3: 41-50, 4: 51-60, 5: 61 ve üzeri
V5	MEDENİ DURUM	Ferdin medeni durumu	1: Hiç evlenmedi, 2: Evli, 3: Eşi öldü/boşandı
V6	YERLEŞİM YERİ TİPİ	Ferdin 15 yaşına kadar en uzun süre yaşadığı yerleşim yeri	1: İl merkezi, 2: İlçe merkezi, 3: Belde/köy, 4: Yurt dışı
V7	BABA EĞİTİM	Baba eğitim durumu	1: Bir okul bitirmedi, 2: İlkokul, 3: Ortaokul/ilköğretim, 4: Ortaöğretim, 5: Yükseköğretim
V8	ANNE EĞİTİM	Anne eğitim durumu	1: Bir okul bitirmedi, 2: İlkokul, 3: Ortaokul/ilköğretim, 4: Ortaöğretim, 5: Yükseköğretim
V9	OZEL KAMU	Özel-kamu kurumunda çalışması	1: Kamu, 2: Özel
V10	İŞTEKİ DURUM	Mevcut işteki durumu	1: Ücretli, 2: İşveren, 3: Kendi hesabına, 4: Diğer
V11	İDARİ SORUMLULUK	İdari görevinin bulunup bulunmadığı	0: Hayır, 1: Evet
V12	ÇALIŞMA SAATİ	Haftalık çalışma saati	Haftalık çalışma saati
V13	AİLE SIKLIK	Aile ile görüşme sıklığı	1: Nadir veya hiçbir zaman, 2: Orta, 3: Sıklıkla veya her zaman
V14	ARKADAŞ SIKLIK	Arkadaşlarla görüşme sıklığı	1: Nadir veya hiçbir zaman, 2: Orta, 3: Sıklıkla veya her zaman
V15	YALNIZLIK SIKLIK	Yalnız kalma sıklığı	1: Nadir veya hiçbir zaman, 2: Orta, 3: Sıklıkla veya her zaman
V16	GELİR KİRA	Kira gelirinin varlığı	0: Hayır, 1: Evet
V17	GELİR FAİZ	Faiz gelirinin varlığı	0: Hayır, 1: Evet
V18	GELİR KATILIM	Katılım hesabı geliri	0: Hayır, 1: Evet
V19	GELİR NET ORTALAMA	Aylık ortalama net geliri	Aylık gelir
V20	EVLİLİK İLK YAŞ	İlk evlilik yaşı kaçtır?	1: Hiç evlenmedi, 2: 18-25, 3: 26-32, 4: 33-39, 5: 40 ve üzeri
V21	EŞ SORUN GELİR	Eşinizle gelir sebebinden sorun yaşadınız mı?	1: Hayır, 2: Evet

V22	ÖZ ÇOCUK	Çocuğunuz var mı?	1: Evet, 2: Hayır
V23	BOŞANMA DURUM	Hiç boşandınız mı?	1: Evet, 2: Hayır
V24	KADIN İŞ	Evlenilecek bir kadının gelir getirici bir işinin olması ne kadar önemlidir	1: Katılmıyorum, 2: Kararsızım, 3: Katılıyorum
V25	ERKEK GELİR	Erkek eşinin çalışmasına gerek kalmayacak düzeyde yüksek gelire sahip olmalıdır	1: Katılmıyorum, 2: Kararsızım, 3: Katılıyorum
V26	MUTLULUK	Kendi yaşamınızı bir bütün olarak düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?	1: Mutlu, 2: Orta derece mutlu, 3: Mutsuz
V27	MUTLULUK AİLE	Genel mutluluk durumu düşünüldüğünde hangisi ailenizi en iyi ifade eder	1: Mutlu, 2: Orta derece mutlu, 3: Mutsuz
V28	İNTERNET SOSYAL MEDYA	Hangi sıklıkta interneti kullanırsınız?	1: Kullanmıyorum, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sıklıkla
V29	SİGARA DURUM	Sigara kullanıyor musunuz?	1: Evet, 2: Hayır
V30	ALKOL DURUM	Alkol kullanıyor musunuz?	1: Evet, 2: Hayır

Bu araştırmanın temelini oluşturan faktör grupları ve bu gruplar altında incelenecek olan hipotez konuları, aşağıdaki Tablo 3.2.'de açıkça belirtilmiştir. Tabloda yer alan her bir faktör grubu (demografik değişkenler, sosyo-ekonomik değişkenler, sosyal ve ailevi ilişkiler, tutum ve inançlar, psikolojik durum) ile ilişkili ve aynı zamanda araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan hipotez konuları belirlenmiştir.

Tablo 3.2. Faktör Grubuna Göre Araştırma Hipotezleri Tablosu

Faktör Grubu	Hipotez Konuları
Demografik Değişkenler	- Cinsiyet - Yaş - Medeni durum - Yerleşim yeri
Sosyo-Ekonomik Değişkenler	- Baba eğitimi - Anne eğitimi - Kamu veya özel sektör - Aylık net gelir
Sosyal ve Ailevi İlişkiler	- Aile görüşme sıklığı - Arkadaş görüşme sıklığı - Eş ile gelir sorunu
Tutum ve İnançlar	- Kadın çalışmalı mı? - Erkek yüksek gelirli olmalı mı?
Psikolojik Durum	- Genel yaşamdan mutluluk

Aşağıdaki Tablo 3.3.'de, araştırmanın odaklanacağı ve beklenen ilişkileri özetleyen her bir bağımsız değişkene ait, 20 adet hipotez belirlenmiştir. Bu sayede, araştırmanın hem teorik çerçevesi netleşmekte hem de elde edilecek bulguların hangi sorulara yanıt arayacağı açıkça ortaya konmaktadır.

Tablo 3.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırma Hipotezleri Tablosu

Değişken Grupları	Hipotez No	Bağımsız Değişken	Hipotez
Demografik Değişkenler	H1	Cinsiyet (V3)	Cinsiyet, gelir memnuniyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.
	H2	Yaş (V4)	Yaş grubu, gelir memnuniyet düzeyini etkiler.
	H3	Medeni Durum (V5)	Medeni durum, gelir memnuniyetini etkiler.
	H4	Yerleşim Yeri (V6)	Bireyin büyüdüğü yerleşim tipi, memnuniyet düzeyine etki eder.
Sosyo-Ekonomik Değişkenler	H5	Baba Eğitimi (V7)	Baba eğitim düzeyi gelir memnuniyetini artırır.
	H6	Anne Eğitimi (V8)	Anne eğitim düzeyi gelir memnuniyetini artırır.
	H7	Sektör (V9)	Kamu veya özel sektörde çalışmak memnuniyet düzeyini etkiler.
	H8	Çalışma Saati (V12)	Haftalık çalışma saati arttıkça memnuniyet artar.
	H9	Aylık Net Gelir (V19)	Aylık gelir arttıkça memnuniyet artar.
Sosyal ve Ailevi İlişkiler	H10	Aile Görüşme (V13)	Aile ile sık görüşen bireyler daha memnundur.
	H11	Arkadaş Görüşme (V14)	Arkadaşlarla sık görüşmek memnuniyeti artırır.
	H12	Yalnızlık (V15)	Yalnız kalma sıklığı memnuniyeti azaltır.
	H13	Eş ile Gelir Sorunu (V21)	Gelir nedeniyle eş ile sorun yaşayanlar daha az memnundur.
Tutum ve İnançlar	H14	Kadın Çalışmalı mı? (V24)	Kadının çalışması gerektiği inancı, memnuniyetle ilişkilidir.
	H15	Erkek yüksek gelirli (V25)	Erkeğin yüksek gelir sahibi olması gerektiği inancı etkiler.
Psikolojik Durum	H16	Mutluluk (V26)	Genel yaşamdan mutluluk, gelir memnuniyetini artırır.
	H17	Aile Mutluluğu (V27)	Ailedeki mutluluk durumu memnuniyet ile ilişkilidir.
	H18	Kira/Faiz Geliri (V16-18)	Ek gelir kaynakları memnuniyeti artırır.
	H19	Sosyal Medya (V28)	Sosyal medya kullanımı sıklığı memnuniyetle ilişkilidir.
	H20	Sigara/Alkol (V29-30)	Sigara ve alkol kullanımı memnuniyet düzeyine etki eder.

3.3. METODOLOJİ

Bu çalışmada kullanılan sıralı lojistik regresyon ve genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modelleri, gelir memnuniyetinin dereceli yapısına uygun güçlü istatistiksel analizler sunarak, klasik modellerle yakalanamayan ilişkilerin ortaya konmasına imkân tanımaktadır. Böylece hem sosyoekonomik belirleyicilerin hem de daha derinlemesine bireysel ve kültürel faktörlerin yöneticilerin gelir algıları üzerindeki etkisi nesnel olarak değerlendirilebilmiştir.

Sonuç olarak bu tez, Türkiye'deki yönetici pozisyonundaki bireylerin gelir memnuniyetini şekillendiren çok katmanlı yapıyı derinlemesine analiz ederek, kamu politikalarından insan kaynakları uygulamalarına kadar geniş bir alanda kullanılabilecek nitelikli bulgular sunmakta; bireysel memnuniyetin yapısal belirleyicilerine dair akademik literatüre anlamlı katkılar sağlamaktadır.

3.3.1. Lojistik Regresyon Analizi

Günümüzde ortaya çıkan problemler sebep-sonuç ilişkileri kurularak, bilimsel araştırmalarda incelenmek üzere bir model haline getirilmeye çalışılmaktadır. Bu kurulmak istenen modeller doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar bağımlı değişken olarak adlandırılmaktadır. Bağımlı değişken üzerinde belirli etkilere sahip bir veya birden fazla parametrenin oluşturduğu topluluk ise bağımsız değişken olarak ifade edilmektedir.

Birden fazla değişkene sahip bir modelde bağımlı değişkenin nominal ölçekli bir değişken olması, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin belirgin şekilde ortada olmasına rağmen, tahmin edilen varyansların minimum olmalarından bahsedilememektedir. Bu durum en küçük kareler tekniğiyle tahmin edilen sonuçların yetersiz kalmasına neden olabilmektedir. Bunun temel sebebi, bağımlı değişkenin normal dağılıma sahip olması durumunda en küçük kareler tekniğinin varsayımını karşıladığı kabul edilmektedir.

Çok değişkenli istatistiksel yöntemleri test etmek amacıyla kullanılmakta olan lojistik regresyon analizi, birimlerin oluşturduğu gruplar arasındaki ilişkileri ortaya çıkararak yorumlanmasına yardımcı olmak ve kategorik değişkenlerin test edilmesini sağlamak amacıyla kullanılan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır.

3.3.1.1. Lojistik Regresyon Modelinin Varsayımları

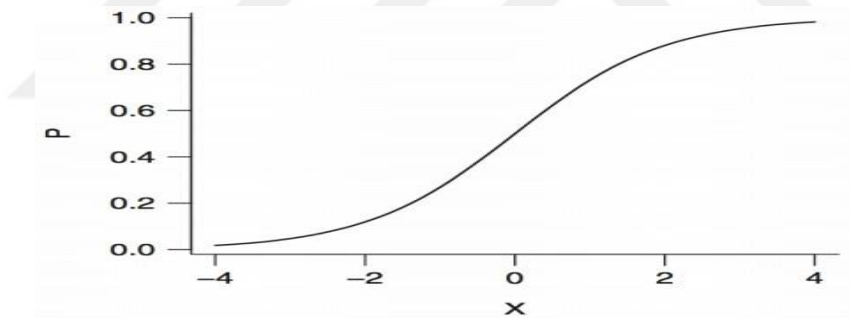
Lojistik regresyon analizi, çeşitli işlemleri hayata geçirmede faydalı bir yöntemdir. Örneğin, sınıflandırma ve sıralama görevlerinde kullanılabilir. Süreklilik ve normal dağılım gibi ön şartlara ihtiyaç duymaz.

Lojistik regresyon analizinin temel gayesi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel bir model aracılığıyla incelemektir. Bu analizde çalışılacak veri kümelerinde, bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesi, bağımsız değişkenlerin ise normal dağılımlı verilerden veya veri kümelerinden oluşması beklenir. Ayrıca hata varyansının $\varepsilon \cong N(0, \sigma^2)$ parametrelili normal dağılıma sahip olması gerekmektedir (Özdamar, 1999:475).

3.3.1.2. Lojistik Regresyon Modelinin Elde Edilmesi

Lojistik regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin yardımıyla bağımlı değişkenin hangi sınıfa ait olduğunun tahmini olasılıklar üzerinden yapılır. Bu bağlamda, parametre değerlerini kestirmek için lojit fonksiyonu kullanılarak doğrusal bir model oluşturulabilir.

Şekil 3.1. Lojistik Regresyon Modelinde Bağımlı ve Bağımsız Değişken Arasındaki İlişki



Kaynak: Korkmaz, 2018: 4.

Şekil 3.1’ de belirtilen lojistik fonksiyon için model;

$$P(y) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1)}} \quad \text{şeklinde ifade edilmektedir.} \quad (3.1)$$

Doğrusal model; $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots \dots + \beta_k X_k$ şeklinde ifade edilmektedir. Bu modele gözlenmek istenilen olasılığın lojit (P) değeri eşitlendiğinde;

$$\text{logit}(P) = \ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (3.2)$$

eşitliği elde edilmektedir. Bu eşitlik elde edildikten sonra ortaya çıkan sonuç, bağımlı değişkenin beklenen değerini sunar ve parametre tahminlerinde kullanılan denklemlerin, basit ve çoklu regresyon modellerinde kullanılan denklemlerle benzerlikler taşıdığı söylenebilir. Bu

eşitlikten beklenen olasılık 3.3' de;

$$P = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1}} \quad (3.3)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Buradan elde edilen bu eşitlik lojistik regresyon modeli olarak adlandırılmaktadır (Gamgam ve Altunkaynak, 2017:271).

Burada;

P: İncelenen bir olayla karşılaşılma olasılığını,

β_0 : Açıklanan değişkenin değerini

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$: Açıklayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarını,

$X_1, X_2, \dots, X_k$: Açıklayıcı değişkenleri,

k: Açıklayıcı değişken sayısını,

e = 2,718281828 sayısı ifade edilmektedir.

3.3.2. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi

Bu modelde; üzerinde araştırma yapılan birçok sosyal olay sıralı kategorik değişkenlerle ölçülebilmektedir. Genellikle, sıralı kategorik değişkenler belirli bir niteliğin sırasını belirtmek için kullanılır. Gelir düzeyleri (düşük, orta, yüksek) şeklinde oluşturmak ya da eğitim seviyelerini (ilköğretim, orta, lise, üniversite ve yüksek lisans) dereceleri şeklinde sıralamak gibi örnekler verilebilir. Yine, anket araştırmalarında belirtilen görüşler kesinlikle katılmıyorum ve katılıyorum arasındaki uzaklık ile katılmıyorum ve katılıyorum arasındaki uzaklığa bakılmadan da bir sıralama yapılabilir. Genel bir ifadeyle, sıra değişkenlerinin eşit aralıklı olması istenmekle birlikte kategorilerin temsil ettiği değerlerin aralıkları eşit olmayabilir. Ayrıca, sıra değerleri, kategoriler arasındaki sayısal üstünlüğün derecesini de göstermez. Sonuçları sıralı ele almak, araştırmanın hedefine bağlı olarak yapılması gereken bir seçimdir.

Sıralı değişken kategorileri genellikle 1'den başlayıp ardışık tamsayı değerleriyle kodlanmaktadır. Bu kodlama nedeniyle sıralı sonuçları doğrusal regresyon modeli ile analiz etmenin uygun olduğunu ifade eden çalışmalar olduğu gibi, aksini iddia eden çalışmalarda doğrusal regresyon model varsayımının ihlal edildiğini ve tahmin sonuçlarının yanlış olduğunu göstermişlerdir. Standart logit ya da probit modeli sadece iki (evet/hayır) durumlu değişkenler için geçerliken, ikiden fazla kategori içeren değişkenlerin analizi için karmaşık yöntemler

gerekmektedir. Sıralı kategorilere sahip bir cevap değişkeni için en uygun analiz yöntemi sıralı regresyon (SRM) modelidir. Sıralı regresyon modellerinden bahsedilecek olursa;

3.3.2.1. Sıralı Değişkenler İçin Gizli Değişken Model

Sıralı değişkenler için gizli değişken modeli, gözlemlenen sıralı değişkenler arasındaki ilişkileri, doğrudan ölçülemeyen ancak bu değişkenleri etkilediği varsayılan bir veya daha fazla gizli değişken aracılığıyla açıklamayı amaçlayan istatistiksel bir modeldir. Sıralı Değişkenler (Ordinal Variables), Gizli Değişkenler (Latent Variables), Ölçüm Modeli (Measurement Model), Yapısal Model (Structural Model) gibi temel kavramlar aracılığıyla korelasyonları modelleyebilir. Sıralı değişkenler için gizli değişken modelleri, sıralı veriyi analiz etmek ve altında yatan soyut yapıları anlamak için güçlü bir araçtır. Bu modeller, sıralı verinin kendine özgü özelliklerini dikkate alarak, gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri gizli değişkenler aracılığıyla anlamlı bir şekilde yorumlamaya olanak tanır.

Gözlemlenebilir sıralı kategorik bağımlı değişken (Y)'nin ardında, $-\infty$ ile $+\infty$ arasında değerler alabilen, ancak doğrudan ölçülemeyen gizli bir değişken (Y^*) olduğu varsayılmaktadır. Bu düşünceye göre, Y kategorik bağımlı değişkeni, aslında bu gizli Y^* değişkeni hakkında bize bilgi sunmaktadır. Gözlemlenebilir Y bağımlı değişkeni genel olarak eşitlik 3.4'deki gibi gösterilmektedir (Long ve Freese, 2001:138).

$$Y_i = m \text{ olduğunda } m=1,2,\dots,j \text{ için } \tau_{m-1} \leq Y_i^* < \tau_m \quad (3.4)$$

Formülde (3.4) de yer alan “m” değeri bağımlı değişken kategorisinin sayısını, τ 'lar “kesme noktaları” veya “eşik değerleri” ifade etmektedir. Ancak, en düşük (1) ve en yüksek (j) kategoriler söz konusu olduğunda, eşik değerleri açık uçlu olarak belirlenir.

Y^* gizli değişkeni, bağımsız değişkenler ve hata terimi ile açıklanmaktadır. Genel olarak eşitlik 3.5'deki gibi ifade edilmektedir.

$$Y^* = \beta x_i + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

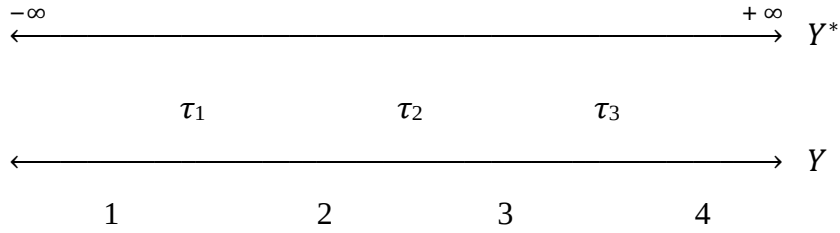
Burada ifade edilen gözlenemeyen gizli Y^* değişkeni ile sıralı kategorik değişken arasındaki ilişki aşağıda belirtildiği gibi ifade edilmektedir.

$$Y_i = \begin{cases} 1 \text{ Katılmıyorum,} & \tau_0 = -\infty \leq Y_i^* < \tau_1 \text{ ise} \\ 2 \text{ Katılmıyorum,} & \tau_1 \leq Y_i^* < \tau_2 \text{ ise} \\ 3 \text{ Katılıyorum,} & \tau_2 \leq Y_i^* < \tau_3 \text{ ise} \\ 4 \text{ Katılıyorum} & \tau_3 \leq Y_i^* < \tau_4 = \infty \end{cases} \quad (3.6)$$

Sonuç olarak gizli değişken Y_i^* bir kesme noktasından geçtiğinde gözlenen kategoride

değişmektedir. Aşağıdaki Şekil 3.2’de bu ilişki ifade edilmektedir.

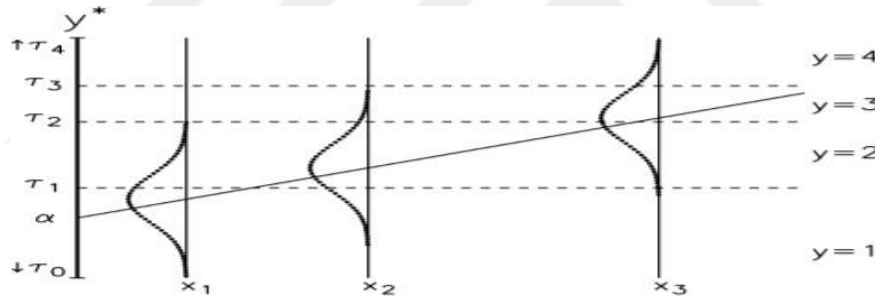
Şekil 3.2. Gizli Değişkenden Elde Edilmiş Olan Gözlemlenmemiş Kategoriler



Kaynak: Ayhan, 2006: 24.

Yukarıdaki Şekil 3.2’de gösterildiği üzere, τ_1 , τ_2 ve τ_3 , Y değişkenini Y^* değişkenine bağlayan eşik değer katsayılarını temsil etmektedir. Bu elde edilen eşik değerleri, bağımlı değişkenin her bir kategorisine ait olasılıkların hesaplanmasında kullanılır. $\tau_0 = -\infty$ ve $\tau_4 = +\infty$ olduğundan, model oluşturulurken yalnızca 3 eşik değeri tahmin edilir. Bu üç eşik değerinin sayısı, bağımlı değişkenin 4 kategoriye sahip olmasından kaynaklanır.

Şekil 3.3. Gizli değişken Y^* ’nin Regresyonu



Kaynak: Long ve Freese, 2001: 139.

Tek bir bağımsız değişken söz konusu olduğunda, yapısal model ve yukarıda belirtilen kesme noktalarıyla ölçüm modeli Şekil 3.3’te gösterilmektedir. Bu model, $Y^* = \alpha + \beta x + \varepsilon$ denklemiyle ifade edilir. İlk bakışta ikili lojistik regresyon modeline benzese de, bu grafikte τ_1 , τ_2 ve τ_3 noktalarını işaret eden üç yatay çizgi bulunmaktadır. Bu üç kesme noktası, grafiğin sağ tarafında gösterilen dört farklı Y seviyesini etkilemektedir.

Belirli bir sonuç değerinin gözlemlenme olasılığı, ilgili iki kesme noktası arasındaki eğrinin altında kalan alanla doğru orantılıdır. Örneğin, τ değerleri sabitken $Y=m$ sonucunu görme olasılığı, olasılık dağılımının Y ’nin τ_{m-1} ve τ_m aralığında bulunduğu bölgeye denk gelmektedir (Long ve Freese, 2001: 139).

Kategorik bağımlı değişkenin birinci kategorisi incelenmek istendiğinde; $Y = 1$ olarak gözlemlenmekte ise, Y^* değişkeni $\tau_0 = -\infty$ ve τ_1 arasında bir değer almaktadır. $Y = 1$ ’in olasılık

değeri 3.7’de yer alan matematiksel formdaki gibi gösterilmektedir.

$$Pr(Y_i = 1 | x_i) = Pr(\tau_0 \leq Y_i^* < \tau_1 | x_i) \quad (3.7)$$

Bu modelde $Y^* = \beta_0 + \beta x + u = \beta'x + u$ yerine koyduğumuzda 3.8 elde edilmektedir.

$$Pr(Y_i = 1 | x_i) = Pr(\tau_0 \leq \beta'x_i + u_i < \tau_1 | x_i) \quad (3.8)$$

Buradan, $\beta'x$ ’i eşitsizliğinden dışarı çıkardığımızda 3.9 elde edilmektedir.

$$Pr(Y_i = 1 | x_i) = Pr(\tau_0 - \beta'x_i \leq u_i < \tau_1 - \beta'x_i | x_i) \quad (3.9)$$

İki değer arasında bulunan rastgele değişken olasılığı, bu değerlerdeki birikimli dağılım fonksiyonu değerleri arasındaki fark olmaktadır. Bundan dolayı 3.10’daki eşitlik elde edilmektedir.

$$\begin{aligned} Pr(Y_i = 1 | x_i) &= Pr(u_i < \tau_1 - \beta'x_i | x_i) - Pr(u_i \leq \tau_0 - \beta'x_i | x_i) \\ &= F(\tau_1 - \beta'x_i) - F(\tau_0 - \beta'x_i) \end{aligned} \quad (3.10)$$

Bu işlemler her bir kategorinin olasılığını elde etmek üzere genelleştirilirse 3.11’de bulunan genel matematiksel model elde edilmektedir. Herhangi bir “m” kategori ve “x” değeri için,

$$Pr(Y_i = m | x_i) = F(\tau_m - \beta'x_i) - F(\tau_{m-1} - \beta'x_i) \quad (3.11)$$

Uç kategoriler (1 ve j) için birikimli olasılıkların hesaplanmadığı belirtilmiştir. Ancak, birinci kategori için birikimli olasılık $F(\tau_0 - \beta'x_i) = F(-\infty - \beta'x_i) = 0$ ’dır. Benzer şekilde, j’inci kategori için birikimli olasılık $F(\tau_j - \beta'x_i) = F(\infty - \beta'x_i) = 1$ ’dir. Bu sonuçlar, 4 kategorili bir bağımlı değişkenin tüm olasılıklarının 3.12 formülünde yazılabileceğini gösterir. (Ayhan, 2006: 28).

$$\begin{aligned} Pr(Y_i = 1 | x_i) &= F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ Pr(Y_i = 2 | x_i) &= F(\tau_2 - \beta'x_i) - F(\tau_1 - \beta'x_i) \\ Pr(Y_i = 3 | x_i) &= F(\tau_3 - \beta'x_i) - F(\tau_2 - \beta'x_i) \\ Pr(Y_i = 4 | x_i) &= 1 - F(\tau_3 - \beta'x_i) \end{aligned} \quad (3.12)$$

3.3.2.2. Sıralı Modelin Tahmini

Sıralı lojistik regresyon modeli genellikle $link(Y_j) = \tau_j - \sum \beta'kx_k$ biçiminde ifade edilir. Ancak, eğer bağımsız değişkenler kategorik yapıda ise ve bu değişkenler, bağımlı değişkenin farklı kategorilerinde daha baskın bir etkiye sahipse, bu durumda genelleştirilmiş

sıralı lojistik regresyon modeli kullanmak daha uygun olacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, Y_j , "j." kategoriye ait birikimli olasılık değeri olduğu, $\tau_1 j$. 'nin kategorinin eşik değerlerini simgelediği ve " β " nin regresyon katsayılarını temsil ettiğidir. "x" ile gösterilenler bağımsız değişkenlerdir ve "k" bu değişkenlerin toplam sayısını ifade eder. Ek olarak β ve θ , modeldeki bilinmeyen konum ve ölçek parametrelerinin vektörüdür. " τ_j " ise bilinmeyen kesme noktalarının vektörünü, z_i ise ölçek parametrelerini etkileyen bağımsız değişkenleri belirtir (Ayhan, 2006:30).

3.3.2.2.1. Sıralı Logit Model Tahmini

Sıralı lojistik regresyon analizinde, logit bağlantı fonksiyonunun seçilmesinin temel nedeni, modeldeki hata terimlerinin lojistik dağılıma sahip olduğu varsayımını karşılamaktır. Logit fonksiyonu, kategorik bağımlı değişkendeki en yüksek kategoriye referans alarak logit modelleri oluşturmayı hedefler. Örneğin, üç kategorili bir bağımlı değişken söz konusu olduğunda, üçüncü kategori temel alınarak iki ayrı logit model elde edilebilir. Değerlerin sırasını göz önünde bulunduran sıralı logit model birikimli olarak 3.13'deki biçimde ifade edilmektedir (Emeç, 2002:16).

$$\begin{aligned} \text{logit}(p_1) &= \log\left(\frac{p_1}{1 - p_1}\right) = \alpha_1 + \beta x \\ \text{logit}(p_1 + p_2) &= \log(p_1 + p_2) - \log(1 - (p_1 + p_2)) = \alpha_2 + \beta x \\ \text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) &= \frac{\log(p_1 + p_2 + \dots + p_k)}{(1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k)} = \alpha_k + \beta x \end{aligned} \quad (3.13)$$

Burada;

$$\begin{aligned} p_1 &= \Pr(Y = 1) = \exp(\alpha_1 + \beta x) / (1 + \exp(\alpha_1 + \beta x)) \\ p_1 + p_2 &= \Pr(Y \leq 2) = \exp(\alpha_2 + \beta x) / (1 + \exp(\alpha_2 + \beta x)) \\ p_1 + p_2 + \dots + p_k &= \Pr(Y \leq k) = \exp(\alpha_k + \beta x) / (1 + \exp(\alpha_k + \beta x)) \end{aligned} \quad (3.14)$$

Yukarıda (3.14) belirtilen " p_i " değeri bir olayın gerçekleşme ihtimali olarak ifade edilmektedir. Bir olayın ODDS değeri $\frac{p_i}{1-p_i}$ şeklinde hesaplanmaktadır. Bu eşitlik sayesinde, her bir kategori için birikimli olasılık değerlerinin belirlenmesi 3.15'te gösterilmektedir (Ayhan, 2006:32).

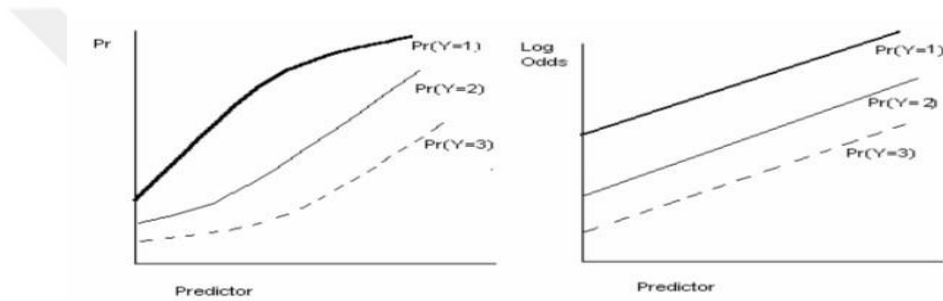
$$p_1 = \Pr(Y = 1) = \frac{\exp(\tau_1 - \beta^1 x)}{1 + \exp(\tau_1 - \beta^1 x)}$$

$$p_1 + p_2 = Pr(Y \leq 2) = \frac{\exp(\tau_2 - \beta^1 x)}{1 + \exp(\tau_2 - \beta^1 x)}$$

$$p_1 + p_2 + \dots + p_k = Pr(Y \leq k) = \frac{\exp(\tau_k - \beta^1 x)}{1 + \exp(\tau_k - \beta^1 x)} \quad (3.15)$$

Sıralı logit modeli oransal farklar modeli olarak da bilinmektedir. Bu modellerin temelinde, "paralellik varsayımı" yer alır ve en yüksek kategori referans alınarak logit denklemleri kurulur. Aşağıdaki gösterim, oransal farklar modelinin paralellik varsayımı çerçevesindeki yapısını sunmaktadır. Şekil 3.4'de 3. kategori esas alınmakta, 1. ve 2. kategorinin birbirine paralel olduğu görülmektedir (Emeç, 2002:15).

Şekil 3.4. Oransal Farklar Modeli



Kaynak: Emeç, 2002: 15.

3.3.2.2.2. Sıralı Probit Model Tahmini

Bu model gizli bir regresyon denklemi üzerine kurulmaktadır. Hata teriminin standart normal dağılıma sahip olduğu varsayılır. Sıralı probit modelinde, gözlemlenen sıralı kategoriler ile altta yatan sürekli (gizli) değişken arasındaki ilişki, eşik değerleri veya kesme noktaları aracılığıyla tanımlanır. Bu kesme noktaları, gizli değişkenin hangi aralıklarında hangi gözlemlenen kategorinin ortaya çıkacağını belirleyen kritik noktalarlardır. Modelin birinci kategorisi için olasılık değeri, 3.16 numaralı formülde şu şekilde ifade edilir: (Ayhan, 2006: 33).

$$Pr(Y = 1) = Pr\{\tau_0 < Y^* = \beta_0 + \sum \beta_i x_i + u \leq \tau_1\}$$

$$= Pr\{\tau_0 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i < u \leq \tau_1 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i\}$$

$$= \int_{\tau_0 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i}^{\tau_1 - \beta_0 - \sum \beta_i x_i} f(u) du \quad (3.16)$$

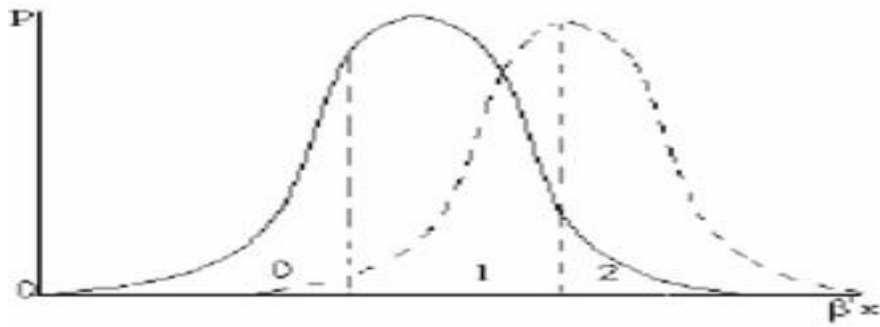
Yukarıdaki formülde yer alan $f(u)$, standart normal dağılım fonksiyonudur. Benzer şekilde diğer kategori olasılıkları da bulunur. Denklemden $\tau_0 = 0$ ve $-\beta_0 - \sum \beta_i x_i$ yerine $-\beta'x$ yazarsak 3.17'de ifade edildiği şekilde gösterilmektedir.

$$\begin{aligned}
\Pr(Y_i = 1 | x_i) &= F(\tau_1 - \beta'x_i) \\
\Pr(Y_i = 2 | x_i) &= F(\tau_2 - \beta'x_i) - F(\tau_1 - \beta'x_i) \\
\Pr(Y_i = j | x_i) &= 1 - F(\tau_j - 1 - \beta'x_i)
\end{aligned} \tag{3.17}$$

Bu eşitlik, bir gözlemin j. kategoriye girme olasılığını sunar. Türevleri ise bağımsız değişkenlerin bu olasılık üzerindeki marjinal etkilerini gösterir. Ayrıca elde edilen bütün olasılıkların pozitif değerlere sahip olabilmesi için $0 < \tau_1 < \tau_2 < \dots < \tau_{j-1}$ şartının sağlanması gerekmektedir. Bu olasılık değerleri üzerinde bağımsız değişkenlerin aykırı etkileri genel bir ifadeyle ($m=1, 2, \dots, j$) 3.18'de yer alan eşitlikte gösterilmektedir.

$$\frac{\partial \Pr(Y_i = m | x_i)}{\partial x_k} = \beta_k [f(\tau_m - x_i \beta) - f(\tau_{m-1} - x_i \beta)] \tag{3.18}$$

Şekil 3.5. X'te Meydana Gelen Değişimlerin Tahmin Edilen Olasılıklar Üzerindeki Etkilerinin Grafikselsel Gösterimi



Kaynak: Ayhan, 2006: 34.

Şekil 3.5'deki düz çizgi, Y ve Y*'nin olasılıklarını gösteriyor. Bağımsız değişkenlerin (X) etkileri ile β değerleri farklı şeylerdir. X arttığında ve β ve τ_j sabitken, çizgi sağa kayar. β pozitifse sağa, negatifse sola kayar. (Ayhan, 2006:34-35).

3.3.2.3. Model Tahmin Sonuçlarının Yorumlanması

Sıralı logit ve sıralı probit model tahminleri için farklı yorumlamalar yapılabilmektedir. Katsayılarının doğrudan yorumlanmasından ziyade y^* değişkeninin yeniden ölçeklendirilmesi ile marjinal katsayılar elde edilip yorumlanabilir ya da fark oranı değerleri elde ederek yorum yapılabilir. Bu yorumlar bağımsız değişkenin polinomial ya da etkileşim terimi şeklinde olmadığı durumlar için geçerlidir.

3.3.2.3.1. Fark Oranlarının Elde Edilmesi

Sıralı logit modellerde fark oranları tahmin edilen regresyon katsayılarının üstel değeri alınarak yorumlanması yapılır. $(e\beta_k)$ Ancak bu değerler sıralı probit modeller için geçerli değildir. Fark oranının 1'den büyük olması bağımlı değişkenin daha üst bir düzeyinde olma şansının yüksek, 1'den küçük olması ise bağımlı değişkenin daha üst bir düzeyinde olma şansını düşük olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Elde edilen fark oranları diğer değişkenlerin etkileri sabit tutulduğunda, bağımsız x değişkenindeki bir birimlik artış karşısında bağımlı değişkenin daha yüksek kategorisi ile daha düşük kategorisi karşılaştırıldığındaki değişim $(e\beta_k)$ kadardır şeklinde yorumlanır. Ayrıca fark oranında yüzdesel değişim durumu yapılması için $(e\beta_k - 1) \cdot 100$ değeri hesaplanır. $(e\beta_k)$ değeri çarpım katsayısıdır. Fark oranı için model katsayı değerleri ‘‘pozitif’’ etkilerin 1'den büyük olduğu ve negatif etkilerin 0 ile 1 arasında olduğu anlamına gelmektedir. Pozitif ve negatif etkinin büyüklükleri karşılaştırılırken, negatif etkinin tersi alınarak karşılaştırma yapılmalıdır.

3.3.2.3.2. Marjinal Etkilerin Yorumu

Sıralı lojistik regresyon modelinin yorumlanmasında kullanılan bir diğer yaklaşım ise, marjinal değişimin belirlenmesidir. Bu değişimin formülü 3.19'de belirtilmektedir.

$$Pr(y_i = m | x_i) = F(\tau m x_i \beta) - F(\tau m - 1 - x_i \beta) \quad (3.19)$$

Yukarıdaki (3.19) eşitlik x_k 'ya göre kısmi türevleri alınmaktadır. Sonuç olarak;

$$\frac{\partial Pr(Y_i=m|x_i)}{\partial x_k} = \beta_k [f(\tau m - x_i \beta) - f(\tau m - 1 - x_i \beta)] \quad (3.20)$$

eşitliği elde edilmektedir. Marjinal etkiyi belirlerken değişkenlerin hangi değerlerinin kullanılacağına karar verilmesi gerekmektedir. Bunun için yukarıdaki (3.20) eşitlik için tüm gözlem değerlerinin ortalaması alınmakta (3.21) ve yorumlar o ulaşılan değere göre yapılmaktadır.

$$\text{ort} \frac{\partial Pr(Y_i=m|x_i)}{\partial x_k} = \beta_k [f(\tau m - x \beta) - f(\tau m - 1 - x_i \beta)] \quad (3.21)$$

Ancak marjinal etki, x_k 'daki değişimin doğrudan olasılık değişimini vermez. Tahmin edilen olasılıklar kendi içinde anlamlıdır. Bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin bağımlı değişken kategorisi olasılığına etkisi marjinal etkidir.

3.3.2.4. Paralel Eğriler Varsayımı

Sıralı lojistik regresyon modelinin geçerliliği için en kritik ön koşul, paralel eğriler

varsayımının karşılanmasıdır. Bu nedenle, modeldeki parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için çeşitli sınamalar uygulanır. Bunlar arasında en yaygın olanları Olabilirlik Oran Testi ve Wald Ki-kare Testi'dir. (Akın ve Şentürk, 2012: 185).

Paralel eğriler varsayımının doğru olup olmadığını anlamak için kullanılan hipotez testi şu şekilde ifade edilir.

H_0 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde aynıdır.

H_1 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde farklıdır.

3.3.2.5. Genelleştirilmiş Sıralı Logit Model

Genelleştirilmiş sıralı logit model, paralel eğriler varsayımı sağlanmadığında sıralı logit modele alternatif olarak geliştirilmiştir. Paralellik varsayımının sağlanmadığı durumlarda sıralı logit modelin sonuçlarına güvenilmemektedir. Bu durumda tahmin için çok durumlu logit model de uygulanabilir. Fakat bu uygulamada bağımlı değişkenin sıralı yapısı göz ardı edilip sadece kategorik olduğu düşünülmekte ve hatalı sonuçlar alınabilmektedir. Böylece alternatif model olarak varsayım şartının aranmadığı genelleştirilmiş logit model kullanılmaktadır.

Genelleştirilmiş sıralı logit model yorumu yapılırken, bağımlı değişkenin kategorileri iki boyutluya indirgenerek, ikili logit model katsayıları olarak yapılmaktadır. Yaşam memnuniyeti bağımlı değişkeni (1-memnun değilim, 2-orta derecede memnun ve 3-memnun) şeklinde olduğunda, ilk değerlendirme bağımlı değişkenin ilk kategorisi memnun değilim kategorisine karşılık orta derecede memnun ve memnun olma kategorileri olarak kodlanan bir ikili logit modele göre, ikinci değerlendirme ise bağımlı değişkenin memnun değilim ve orta derecede memnun olma kategorilerine karşılık gelen memnun olma kategorisi olarak kodlanan diğer bir ikili logit modele göre yapılır.

Bağımlı değişkeni $k=1,2,\dots,K-1$ olmak üzere $K-1$ kategorisi olan genelleştirilmiş sıralı logit eşitlik (3.22)'de gibi ifade edilmiştir.

$$P(Y = k|X) = F(\mu_1 - \beta_1 X), k = 1 \text{ ise}$$

$$P(Y = k|X) = F(\mu_k - \beta_k X) - F(\mu_{k-1} - \beta_{k-1} X), 1 < k \leq K - 1 \text{ ise}$$

$$P(Y = k|X) = 1 - F(\mu_K - 1 - \beta_K - 1X), k = K \text{ ise} \quad (3.22)$$

Yukarıdaki eşitlik (3.22)'de F-birikimli lojistik dağılımı, β -lojistik katsayı vektörünü ve μ -kesim noktasını ifade etmektedir.

Genelleştirilmiş modelde, her bir bağımsız değişken için birden fazla katsayı seti

bulunur. Bu katsayılar, ilgili bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın, sıralı bağımlı değişkenin farklı eşik değerlerini aşma olasılığının log-oranını nasıl etkilediğini gösterir. Katsayıların işareti ve büyüklüğü, bağımsız değişkenin her bir geçiş olasılığı üzerindeki etkisinin yönünü ve gücünü gösterir. Ancak, bu katsayıların doğrudan yorumlanması standart modele göre daha karmaşıktır ve genellikle olasılıklar veya marjinal etkiler üzerinden yorumlama yapmak daha anlamlıdır.

3.4. BULGULAR

Sıralı lojistik regresyon modelinin temel varsayımlarından biri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin sıralı tüm kategorileri (1:memnun değil, 2:orta derecede memnun, 3: memnun) üzerinde aynı yönde ve büyüklükte etki gösterdiğini öngören paralel eğriler varsayımıdır (proportional odds assumption). Bu varsayımın geçerliliği araştırmada çeşitli testlerle sınanmıştır. Yürütülen analizlerde, paralel eğriler varsayımının test edilmesine yönelik olarak Wolfe-Gould, Brant, Skor, Likelihood Ratio ve Wald testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.4.'de verilmiştir.

Tablo 3.4. Paralel Eğriler Varsayımı Test Sonuçları

Test Adı	Ki-kare (Chi2)	Serbestlik Derecesi (df)	p-değeri (P>Chi2)
Wolfe-Gould	75,95	60	0,080
Brant	162,4	60	0,000
Skor	86,62	60	0,014
Likelihood Ratio	80,41	60	0,040

Tablodaki sonuçlara göre, Brant testi başta olmak üzere Skor, Likelihood Ratio ve Wald testlerinin p-değerleri 0,05'in altında kalmıştır. Bu durum, paralel eğriler varsayımının istatistiksel olarak anlamlı biçimde ihlal edildiğine işaret etmektedir. Özellikle Brant testinde elde edilen p=0.000 değeri, modelde yer alan bazı bağımsız değişkenlerin farklı düzeylerdeki gelir tatmini üzerinde sabit olmayan etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, bu değişkenlerin farklı kategoriler arasında etkisi değişmekte ve modelin temel varsayımı geçersiz hale gelmektedir. Buna karşın Wolfe-Gould testinin p-değeri (0,080) %5 anlamlılık düzeyinin üzerinde kalmakta ancak diğer testlerinde p değerleri dikkate alındığında modelde paralel eğriler varsayımının sağlanmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgular ışığında, sıralı lojistik regresyon modeline alternatif olarak genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon kullanılmıştır. Böylece, her kategori geçişi için farklı katsayı

tahminlerinin yapılmasına olanak sağlanarak modelin doğruluğu ve öngörü gücü artırılması hedeflenmiştir.

Log-olabilirlik kriteri dikkate alınarak alternatifler arasında en yüksek değeri veren model tercih edilmiştir. Model uyum indekslerinin lojistik regresyon için kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmüş, model istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (LR = 255,96, $p < 0,001$). Bu da modelde yer alan bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Modelin açıklayıcılığını değerlendirmek için hesaplanan McFadden psuedo R^2 değeri 0,1194 olarak bulunmuştur. Bu değer, modelin bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %12'sini açıkladığını ve sıralı kategorik yapıya sahip veriler için kabul edilebilir düzeyde bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. McFadden (1974), bu değer 0,1 ile 0,2 arasında olması durumunda modelin kabul edilebilir düzeyde uyuma sahip olduğunu belirtmektedir.

McFadden'a göre:

0,2-0,4 arası: çok iyi uyum

0,1-0,2 arası: kabul edilebilir uyum

0,05-0,1 arası: zayıf uyum

McFadden'a göre 0,1- 0,2 arası: kabul edilebilir uyum değerlerini göstermektedir.

Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon (GOLOGIT) modelinde, değişkenlere ait frekans değerleri, bu değerlerin oransal dağılımı ve tanımlayıcı istatistik bilgileri aşağıdaki Tablo 3.5.'de verilmiştir.

Tablo 3.5. Değişkenlere Ait Frekans ve Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Kategorik Değişkenler	Frekans	Yüzde
Gelir Düzeyi Memnuniyeti (Bağımlı Değişken)		
Memnun Değil	434	41,45
Orta Derecede Memnun	279	26,65
Memnun	334	31,90
Bölge (Referans Kategori: TR1)		
TR1	184	17,49
TR2	63	5,99
TR3	158	15,02
TR4	253	24,05
TR5	0	0

TR6	120	11,41
TR7	70	6,65
TR8	43	4,09
TR9	35	3,33
TRA	32	3,04
TRB	49	4,66
TRC	45	4,28
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)		
Kadın	228	21,67
Erkek	824	78,33
Yaş (Referans Kategori: 31-40)		
18-30	133	12,64
31-40	338	32,13
41-50	334	31,75
51-60	190	18,06
60 ve üzeri	57	5,42
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)		
Hiç Evlenmedi	131	12,45
Evli	864	82,13
Eşi Öldü/Boşandı	57	5,42
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)		
İl Merkezi	509	48,38
İlçe Merkezi	324	30,80
Belde/Köy	203	19,30
Yurt Dışı	16	1,52
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)		
Bir Okul Bitirmedi	158	15,02
İlkokul	484	46,01
Ortaokul/İlköğretim	110	10,46
Ortaöğretim	176	16,73
Yükseköğretim	124	11,79
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)		
Bir Okul Bitirmedi	364	34,60
İlkokul	468	44,49
Ortaokul/İlköğretim	49	4,66
Ortaöğretim	115	10,93
Yükseköğretim	56	5,32
Sektör (Referans Kategori: Özel)		
Kamu	249	23,67
Özel	803	76,33
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)		
Ücretli	623	59,22
İşveren	159	15,11
Kendi Hesabına Çalışan	246	23,38
Diğer	24	2,28
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)		
Hayır	212	20,15

Evet	840	79,85
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)		
Nadir veya Hiçbir Zaman	114	11,47
Orta	96	9,66
Sıklıkla veya Her Zaman	784	78,87
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)		
Nadir veya Hiçbir Zaman	456	45,65
Orta	322	32,23
Sıklıkla veya Her Zaman	221	22,12
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)		
Nadir veya Hiçbir Zaman	591	59,22
Orta	227	22,75
Sıklıkla veya Her Zaman	180	18,04
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)		
Hayır	994	89,73
Evet	108	10,27
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)		
Hayır	1015	96,48
Evet	37	3,52
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)		
Hayır	1038	98,67
Evet	14	1,33
Evlenme Yaşı (Referans Kategori: 18-25)		
Hiç Evlenmedi	131	12,45
18-25	453	43,06
26-32	388	36,88
33-99	67	6,37
40 ve üzeri	13	1,24
Eş Sorun Gelir (Referans Kategori: Hayır)		
Hayır	692	87,82
Evet	96	12,18
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)		
Evet	813	77,28
Hayır	239	22,72
Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)		
Evet	103	9,79
Hayır	816	77,57
Hiç Evlenmedi	131	13,02
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)		
Katılmıyorum	563	53,52
Kararsızım	128	12,17
Katılıyorum	361	34,32
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)		
Katılmıyorum	425	40,40
Kararsızım	124	11,79
Katılıyorum	503	47,81
Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)		

Mutlu	817	77,66
Orta Derece Mutlu	189	17,97
Mutsuz	46	4,37
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)		
Mutlu	849	80,70
Orta Derece Mutlu	143	13,59
Mutsuz	60	5,70
Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)		
Kullanmıyor	176	16,73
Nadiren	266	25,29
Bazen	235	22,34
Sıklıkla	375	35,65
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)		
Evet	494	46,96
Hayır	558	53,04
Alkol Kullanımı (Referans Kategori: Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım)		
Evet, Her gün	17	1,62
Evet, Ara Sıra	372	35,36
Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım	663	63,02
Oran Ölçekle Ölçülmüş Değişkenler		
	Ortalama	Std. Sapma
Haftalık Çalışma Saati	50,72	13,44
Aylık Gelir	8614,004	9399,287

Katılımcıların %79,85'i idari sorumluluğa sahip olduğunu beyan etmiştir. Bu oran, çalışmanın doğrudan yönetici grubunu kapsadığını doğrular niteliktedir. Cinsiyet dağılımında %78,33 oranında erkek katılımcı yer almakta, bu da yöneticilik pozisyonlarında cinsiyet temelli dengesizliğe işaret etmektedir. Yaş dağılımı ise %63,88 oranında 31-50 yaş aralığında yoğunlaşmakta, bu da karar alıcı yaş grubunun aktif işgücünü oluşturduğunu göstermektedir.

Yöneticilerin anne ve babalarının büyük kısmı düşük eğitim düzeyine sahiptir (örneğin annelerin %79,09'u ilkokul veya daha düşük düzeyde eğitimlidir). Bu durum, mevcut yöneticilerin büyük ölçüde sosyoekonomik dezavantajlı ailelerden gelerek kendi başarılarını inşa ettiklerini ortaya koymaktadır. Yönetici yetiştirmede fırsat eşitliğinin önemine dikkat çeker.

Katılımcıların %59,22'si ücretli çalışan olup, %23,67'si kamu sektöründe, yaklaşık %76'sının özel sektörde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, araştırmanın büyük ölçüde özel sektör yöneticilerini içerdiğini göstermektedir. Haftalık ortalama çalışma süresi 50,72 saat olup, yöneticilerin mesai yükünün yasal sınırların üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, tükenmişlik riski açısından kritik öneme sahiptir.

Yöneticilerin aylık gelirlerine ait standart sapmanın (9.399 TL) yüksek olması, yöneticiler arasında gelir eşitsizliğinin dikkat çekici düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Buna paralel olarak yöneticilerin yalnızca %31,90'ı gelirinden memnundur; %41,45'i ise memnuniyetsizdir. Bu bulgular, yüksek sorumluluk yükü taşıyan yöneticilerin büyük bir kısmının gelir beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğünü göstermektedir.

Yöneticilerin %78,87'si ailesiyle sık vakit geçirdiğini belirtmişken, %45,65'i arkadaşlarıyla neredeyse hiç görüşmemektedir. Ayrıca %59,22'si yalnız vakit geçirmediğini ifade etmiştir. Bu tablo, yöneticilerin aile merkezli bir sosyal yaşama yöneldiğini; iş dışında sosyal çevreleriyle temaslarının sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, sosyal izolasyon riski ve liderlerin ruhsal dayanıklılığı açısından önemlidir.

Katılımcıların %34,32'si kadınların çalışmasına olumlu bakarken, %53,52'si olumsuz yaklaşmaktadır. Bu oran, yöneticiler arasında geleneksel cinsiyet rollerinin halen etkili olduğunu göstermektedir. “Erkek ailesine bakmalıdır” ifadesine %47,81 oranında katılım olması da benzer şekilde toplumsal cinsiyet kalıplarının güçlü olduğunu ortaya koyar

Katılımcıların %77,66'sı genel anlamda mutlu olduğunu belirtmiştir. Aile içi mutluluk ise daha yüksek olup %80,70'tir. Bu durum, yöneticilerin kişisel ve mesleki zorluklara rağmen aile desteğini önemli bir mutluluk kaynağı olarak gördüğünü göstermektedir. İş-aile dengesini koruyan politikaların yöneticiler üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği öngörülmektedir.

Sosyal medya kullanım sıklığı yüksektir (%35,65 sıklıkla kullanıyor). Sigara kullanan yöneticilerin oranı %46,96'dır. Bu oran, stres yönetimi açısından yöneticilerin desteklenmesi gerektiğine işaret eder. Alkol kullanımında %63,02 oranla hiç kullanmayan veya bırakmış olanlar çoğunluktadır.

Katılımcıların yalnızca %10,27'si kira geliri, %3,52'si faiz geliri, %1,33'ü katılım hesabı geliri elde etmektedir. Bu durum, yöneticilerin büyük kısmının gelirlerinin tek kaynağının aktif çalışmaya bağlı olduğunu ve pasif gelir kaynaklarının yetersiz olduğunu göstermektedir.

Gelir düzeyinden memnun değil kategorisine ait genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon (GOLOGIT) modeline ilişkin bulgular Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli kapsamında, “gelir düzeyinden memnun değilim” yanıtını veren bireylerin özelliklerine ilişkin anlamlı bulgular elde edilmiştir. Bulgular, bireylerin yaşadığı bölge, medeni durumu, ebeveyn eğitimi, yalnızlık düzeyi, sahip

oldukları pasif gelir kaynakları, genel mutluluk düzeyleri ve bazı yaşam tarzı özelliklerinin memnuniyetsizlik ihtimalini etkilediğini göstermektedir.

Öncelikle, bireylerin ikamet ettikleri coğrafi bölgelere göre anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. TR2 (Batı Marmara), TR3 (Ege) ve özellikle TR7 (Orta Anadolu) bölgelerinde yaşayan bireylerin, referans kategori olan TR1 (İstanbul) bölgesine kıyasla gelir memnuniyetsizliği düzeyleri daha düşüktür ($p < 0,05$). Bu durum, bölgesel ekonomik dengelerin, yaşam maliyetlerinin veya refah düzeylerinin memnuniyet algısını etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Bireyin medeni durumu da anlamlı bir belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır. Hiç evlenmemiş bireylerin, evli bireylere kıyasla “memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılıkları anlamlı şekilde daha düşüktür ($p = 0,005$). Bu bulgu, evlilikle birlikte artan ekonomik sorumlulukların ve beklentilerin gelir algısı üzerinde baskı yarattığını düşündürmektedir.

Tablo 3.6. Memnun Değil Kategorisine Ait GOLOGIT Model Tahmin Sonuçları

Memnun Değil	Katsayı	Odds Oranı	Std. Hata	z	P> z
Bölge (Referans Kategori: TR1)					
TR2	-0,623	0,536	0,303	-2,06	0,040
TR3	-0,479	0,619	0,235	-2,04	0,041
TR4	-0,351	0,704	0,208	-1,68	0,093
TR6	-0,395	0,673	0,247	-1,60	0,110
TR7	-0,894	0,409	0,293	-3,05	0,002
TR8	-0,622	0,537	0,358	-1,74	0,082
TR9	-0,312	0,732	0,407	-0,77	0,444
TRA	-0,070	0,932	0,412	-0,17	0,865
TRB	0,167	1,182	0,372	0,45	0,653
TRC	-0,416	0,659	0,375	-1,11	0,267
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)					
Kadın	-0,099	0,905	0,171	-0,58	0,560
Yaş (Referans Kategori: 31-40)					
18-30	-0,171	0,843	0,227	-0,75	0,451
41-50	-0,160	0,852	0,170	-0,94	0,346
51-60	-0,115	0,891	0,211	-0,55	0,585
0 ve üzeri	-0,327	0,721	0,355	-0,92	0,358
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)					
Hiç Evlenmedi	-1,142	0,319	0,410	-2,79	0,005
Eşi Öldü/Boşandı	0,074	1,077	0,377	0,20	0,844
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)					
İlçe Merkezi	-0,260	0,771	0,152	-1,71	0,088
Belde/Köy	0,137	1,147	0,189	0,72	0,468

Yurt Dışı	-0,651	0,522	0,618	-1,05	0,293
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)					
Bir Okul Bitirmedi	0,458	1,581	0,212	2,16	0,030
Ortaokul/İlköğretim	0,086	1,090	0,239	0,36	0,719
Ortaöğretim	-0,047	0,954	0,204	-0,23	0,816
Yükseköğretim	0,342	1,407	0,259	1,32	0,188
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)					
Bir Okul Bitirmedi	0,034	1,034	0,176	0,19	0,848
Ortaokul/İlköğretim	0,037	1,038	0,339	0,11	0,912
Ortaöğretim	-0,186	0,831	0,244	-0,76	0,447
Yükseköğretim	0,029	1,030	0,340	0,09	0,932
Sektör (Referans Kategori: Özel)					
Kamu	-0,061	0,941	0,181	-0,33	0,738
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)					
İşveren	-0,213	0,809	0,211	-1,01	0,314
Kendi Hesabına	0,007	1,007	0,192	0,04	0,970
Diğer	-0,139	0,871	0,489	-0,28	0,777
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)					
Hayır	0,226	1,254	0,166	1,36	0,173
Haftalık Çalışma Saati	0,008	1,008	0,005	1,43	0,153
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)					
Nadir veya Hiçbir Zaman	0,013	1,014	0,222	0,06	0,952
Orta	0,035	1,036	0,226	0,16	0,876
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)					
Orta	-0,278	0,757	0,163	-1,70	0,088
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,028	0,972	0,183	-0,15	0,878
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)					
Orta	-0,234	0,792	0,168	-1,39	0,164
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,416	0,660	0,185	-2,25	0,025
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	-0,655	0,519	0,259	-2,53	0,011
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,267	1,307	0,385	0,69	0,487
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,383	1,467	0,574	0,67	0,504
Evlenme Yaşı (Referans Kategori: 18-25)					
	0,000	1,000	0,000	-7,01	0,000
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)					
Hayır	0,457	1,580	0,229	1,99	0,046
Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,184	1,202	0,266	0,69	0,490
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)					
Kararsızım	-0,175	0,839	0,206	-0,85	0,395
Katılıyorum	0,193	1,213	0,148	1,31	0,191
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)					
Kararsızım	-0,078	0,925	0,222	-0,35	0,726
Katılıyorum	0,018	1,018	0,146	0,12	0,902

Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)					
Orta Derece Mutlu	0,898	2,454	0,217	4,14	0,000
Mutsuz	1,959	7,091	0,462	4,24	0,000
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)					
Orta Derece Mutlu	0,207	1,230	0,249	0,83	0,407
Mutsuz	0,366	1,442	0,365	1,00	0,316
Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)					
Kullanmıyor	-0,070	0,932	0,206	-0,34	0,733
Nadiren	-0,171	0,843	0,173	-0,99	0,324
Bazen	-0,153	0,858	0,179	-0,85	0,394
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	-0,092	0,912	0,137	-0,68	0,499
Alkol Kullanımı (Referans Kategori: Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım)					
Evet, Her Gün	0,190	1,210	0,572	0,33	0,739
Evet, Ara Sıra	0,332	1,394	0,159	2,09	0,036
Sabit Terim	0,595	1,812	0,846	0,70	0,482

Ebeveyn eğitimi açısından, babası hiçbir okul bitirmemiş bireylerin gelir memnuniyetsizliği düzeyleri, babası ilköğretim mezunu olanlara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir ($p = 0,030$). Bu durum, bireyin aileden aktarılan sosyoekonomik sermayenin, gelirden duyulan tatmini etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

Yalnızlık sıklığı da dikkat çekici sonuçlar üretmiştir. “Sıklıkla veya her zaman yalnız kaldığını” belirten bireylerin, diğer gruplara göre gelir memnuniyetsizliği düzeyleri anlamlı biçimde daha düşüktür ($p = 0,025$). Bu sonuç, yalnızlık deneyiminin bireysel beklenti düzeyini düşürerek gelir değerlendirmesinde daha düşük bir memnuniyetsizlik üretmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Pasif gelir kaynakları içinde yalnızca kira gelirinin anlamlı etkisi bulunmuştur. Kira geliri elde eden bireylerin “memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılıkları anlamlı biçimde daha düşüktür ($p = 0,011$). Bu bulgu, düzenli ve ek gelir sağlayan kaynakların bireyin ekonomik tatminini artırdığını ortaya koymaktadır.

Net aylık gelirin artışı, bireyin gelirinden memnun olmama ihtimalini anlamlı düzeyde azaltmaktadır ($p < 0,001$). Bu sonuç, beklendiği üzere, gelir düzeyi ile memnuniyet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır.

Bununla birlikte, çocuğu olan bireylerin gelir memnuniyetsizliği olasılığı, çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı biçimde daha yüksektir ($p = 0,046$). Bu durum, çocuk sahibi bireylerde ekonomik yükün artması ve gelir beklentisinin daha fazla olması ile açıklanabilir.

Son olarak, bireylerin genel mutluluk düzeyleri ile gelir memnuniyeti arasında oldukça güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir. “Orta derecede mutlu” olduğunu belirten bireylerin “memnun değilim” olasılığı referans kategori olan “mutlu” bireylere kıyasla yaklaşık 2,5 kat, “mutsuz” bireylerin ise yaklaşık 7 kat daha fazladır ($p < 0,001$). Bu bulgu, bireyin öznel iyi oluş düzeyinin gelir değerlendirmesini doğrudan etkileyen temel bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli çerçevesinde, bireylerin “gelir düzeyimden orta derecede memnunum” şeklinde yanıt verdikleri kategoriye ait analiz bulguları, bazı demografik, ekonomik ve psikolojik değişkenlerin bu ara düzey memnuniyet durumu üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçlara ilişkin bulgular Tablo 3.7.’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Orta Derece Memnun Kategorisine Ait GOLOGIT Model Tahmin Sonuçları

Orta Derece Memnun	Katsayı	Odds Oranı	Std. Hata	z	P> z
Bölge (Referans Kategori: TR1)					
TR2	-0,623	0,536	0,303	-2,06	0,040
TR3	-0,479	0,619	0,235	-2,04	0,041
TR4	-0,351	0,704	0,208	-1,68	0,093
TR6	-0,395	0,673	0,247	-1,60	0,110
TR7	-0,894	0,409	0,293	-3,05	0,002
TR8	-0,622	0,537	0,358	-1,74	0,082
TR9	-0,312	0,732	0,407	-0,77	0,444
TRA	-0,070	0,932	0,412	-0,17	0,865
TRB	0,167	1,182	0,372	0,45	0,653
TRC	-0,416	0,659	0,375	-1,11	0,267
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)					
Kadın	-0,099	0,905	0,171	-0,58	0,560
Yaş (Referans Kategori: 31-40)					
18-30	-0,171	0,843	0,227	-0,75	0,451
41-50	-0,160	0,852	0,170	-0,94	0,346
51-60	-0,115	0,891	0,211	-0,55	0,585
60 ve üzeri	-0,327	0,721	0,355	-0,92	0,358
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)					
Hiç Evlenmedi	-1,142	0,319	0,410	-2,79	0,005
Eşi Öldü/Boşandı	0,074	1,077	0,377	0,20	0,844
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)					
İlçe Merkezi	-0,260	0,771	0,152	-1,71	0,088
Belde/Köy	0,137	1,147	0,189	0,72	0,468
Yurt Dışı	-0,651	0,522	0,618	-1,05	0,293
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)					
Bir Okul Bitirmedi	0,458	1,581	0,212	2,16	0,030
Ortaokul/İlköğretim	0,086	1,090	0,239	0,36	0,719
Ortaöğretim	-0,047	0,954	0,204	-0,23	0,816

Yükseköğretim	0,342	1,407	0,259	1,32	0,188
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)					
Bir Okul Bitirmedir	0,034	1,034	0,176	0,19	0,848
Ortaokul/İlköğretim	0,037	1,038	0,339	0,11	0,912
Ortaöğretim	-0,186	0,831	0,244	-0,76	0,447
Yükseköğretim	0,029	1,030	0,340	0,09	0,932
Sektör (Referans Kategori: Özel)					
Kamu	-0,061	0,941	0,181	-0,33	0,738
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)					
İşveren	-0,213	0,809	0,211	-1,01	0,314
Kendi Hesabına	0,007	1,007	0,192	0,04	0,970
Diğer	-0,139	0,871	0,489	-0,28	0,777
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)					
Hayır	0,226	1,254	0,166	1,36	0,173
Haftalık Çalışma Saati	0,008	1,008	0,005	1,43	0,153
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)					
Nadir veya Hiçbir Zaman	0,013	1,014	0,222	0,06	0,952
Orta	0,035	1,036	0,226	0,16	0,876
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)					
Orta	-0,278	0,757	0,163	-1,70	0,088
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,028	0,972	0,183	-0,15	0,878
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)					
Orta	-0,234	0,792	0,168	-1,39	0,164
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,416	0,660	0,185	-2,25	0,025
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	-0,655	0,519	0,259	-2,53	0,011
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,267	1,307	0,385	0,69	0,487
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,383	1,467	0,574	0,67	0,504
Aylık Gelir	0,000	1,000	0,000	-7,01	0,000
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)					
Hayır	0,457	1,580	0,229	1,99	0,046
Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	0,184	1,202	0,266	0,69	0,490
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)					
Kararsızım	-0,175	0,839	0,206	-0,85	0,395
Katılıyorum	0,193	1,213	0,148	1,31	0,191
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)					
Kararsızım	-0,078	0,925	0,222	-0,35	0,726
Katılıyorum	0,018	1,018	0,146	0,12	0,902
Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)					
Orta Derece Mutlu	0,898	2,454	0,217	4,14	0,000
Mutsuz	1,959	7,091	0,462	4,24	0,000
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)					
Orta Derece Mutlu	0,207	1,230	0,249	0,83	0,407
Mutsuz	0,366	1,442	0,365	1,00	0,316

Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)					
Kullanmıyor	-0,070	0,932	0,206	-0,34	0,733
Nadiren	-0,171	0,843	0,173	-0,99	0,324
Bazen	-0,153	0,858	0,179	-0,85	0,394
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)					
Evet	-0,092	0,912	0,137	-0,68	0,499
Alkol Kullanımı (Referans Kategori: Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım)					
Evet, Her Gün	0,190	1,210	0,572	0,33	0,739
Evet, Ara Sıra	0,332	1,394	0,159	2,09	0,036
Sabit Terim	-0,769	0,464	0,846	-0,91	0,364

Öncelikle, bireyin yaşadığı bölgeye göre gelir memnuniyet düzeylerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. TR2 (Batı Marmara), TR3 (Ege) ve özellikle TR7 (Orta Anadolu) bölgelerinde yaşayan bireylerin, referans kategori olan TR1 (İstanbul) bölgesine kıyasla “orta derece memnun” olma olasılıkları anlamlı şekilde daha düşüktür ($p < 0,05$). Bu durum, İstanbul dışındaki bazı bölgelerde bireylerin ya daha düşük beklentiler içinde olduğunu ya da daha yüksek memnuniyet/kayıtsızlık uçlarında yer aldığını düşündürmektedir.

Medeni duruma ilişkin olarak, hiç evlenmemiş bireylerin bu kategoriye dahil olma olasılığı, evli bireylere kıyasla anlamlı ölçüde daha düşüktür ($p = 0,005$). Bu sonuç, tıpkı "memnun değil" kategorisinde olduğu gibi, evliliğin ekonomik sorumlulukları artırarak bireyin gelir memnuniyet düzeyini daha fazla etkilemesiyle açıklanabilir.

Babası eğitim almamış bireylerin bu kategoriye dahil olma olasılığı, babası ilköğretim mezunu olanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p = 0,030$). Bu durum, bireyin aileden gelen eğitim ve refah düzeyiyle gelir beklentisi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir memnuniyet düzeyine işaret edebilir. Birey, geçmişine kıyasla görece olarak daha iyi bir gelir durumunda olsa da, bu durum ancak orta düzeyde bir tatmin üretmektedir.

Yalnızlık değişkeni yine anlamlı bir bulgu sunmaktadır. “Sıklıkla veya her zaman yalnız kaldığımı” belirten bireylerin, “orta derece memnun” olma olasılıkları, nadiren yalnız kalanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p = 0,025$). Bu durum, sosyal izolasyonun memnuniyet düzeyini olumsuz yönde etkilediğini gösterebilir.

Pasif gelir kaynakları arasında yine yalnızca kira geliri anlamlı bulunmuştur. Kira geliri olan bireylerin bu kategoriye dahil olma olasılıkları daha düşüktür ($p = 0,011$). Bu, kira geliri olan bireylerin daha üst düzey memnuniyet yaşadıklarını göstermektedir. Aynı şekilde, net aylık gelir düzeyi arttıkça bireyin “orta derece memnun” olma olasılığı anlamlı biçimde

azalmaktadır ($p < 0,001$). Bu bulgu, artan gelirle birlikte bireylerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek kategorilere kaydığını göstermektedir.

Çocuk sahibi bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı, çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p = 0,046$). Bu durum, çocuk sahibi bireylerin artan sorumluluklara rağmen geliri yeterli bulmadıklarını, ancak yine de tamamen memnuniyetsiz olmadıklarını düşündürebilir.

Yaşam tarzı değişkenlerinden alkol kullanımı bu kategoriyle anlamlı şekilde ilişkilidir. Özellikle “arasıra alkol kullanan” bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı daha yüksektir ($p = 0,036$). Bu bulgu, daha rahat veya farklı sosyal çevrelere sahip bireylerin gelir değerlendirmelerinde daha temkinli bir konumda bulunduklarını gösterebilir.

Son olarak, bireyin genel mutluluk düzeyi bu kategori için de en güçlü belirleyicilerden biri olarak öne çıkmaktadır. “Orta derece mutlu” olduğunu belirten bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı, “mutlu” bireylere kıyasla yaklaşık 2,5 kat; “mutsuz” bireylerin ise yaklaşık 7 kat daha fazladır ($p < 0,001$). Bu bulgu, öznel mutluluk düzeyinin gelir memnuniyeti ile olan güçlü ilişkisini bir kez daha doğrulamaktadır.

Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli kapsamında hesaplanan marjinal etkiler, bir değişkende meydana gelen bir birimlik değişimin, “gelirinden memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılığı üzerindeki etkisini doğrudan göstermektedir. Bu kategoriye ilişkin marjinal etkiler Tablo 3.8.’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Memnun Değilim Kategorisine Ait Marjinal Etkiler

Memnun Değil	dy/dx	Std. Hata	z	P> z	%95 Güven Aralığı	
Bölge (Referans Kategori:TR1)						
TR2	0,121	0,060	2,03	0,042	0,004	0,238
TR3	0,092	0,045	2,05	0,040	0,004	0,181
TR4	0,067	0,039	1,70	0,089	-0,010	0,144
TR6	0,076	0,047	1,60	0,110	-0,017	0,168
TR7	0,177	0,058	3,07	0,002	0,064	0,290
TR8	0,121	0,071	1,70	0,089	-0,018	0,261
TR9	0,059	0,079	0,75	0,453	-0,095	0,213
TRA	0,013	0,076	0,17	0,866	-0,136	0,162
TRB	-0,030	0,065	-0,46	0,649	-0,158	0,098
TRC	0,080	0,073	1,09	0,278	-0,064	0,224
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)						
Kadın	0,020	0,034	0,58	0,560	-0,046	0,085
Yaş (Referans Kategori: 31-40)						
18-30	0,034	0,045	0,75	0,453	-0,054	0,121

41-50	0,031	0,033	0,94	0,346	-0,034	0,096
51-60	0,022	0,041	0,54	0,586	-0,058	0,103
60 ve üzeri	0,065	0,071	0,91	0,365	-0,075	0,205
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)						
Hiç Evlenmedi	0,225	0,075	2,99	0,003	0,077	0,373
Eşi Öldü/Boşandı	-0,014	0,070	-0,20	0,842	-0,152	0,124
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)						
İlçe Merkezi	0,052	0,030	1,71	0,088	-0,008	0,111
Belde/Köy	-0,027	0,036	-0,73	0,466	-0,098	0,045
Yurt Dışı	0,132	0,127	1,04	0,298	-0,116	0,380
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	-0,088	0,040	-2,23	0,026	-0,166	-0,011
Ortaokul/İlköğretim	-0,017	0,047	-0,36	0,718	-0,110	0,076
Ortaöğretim	0,010	0,041	0,23	0,816	-0,071	0,090
Yükseköğretim	-0,067	0,049	-1,35	0,177	-0,163	0,030
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	-0,007	0,034	-0,19	0,848	-0,074	0,061
Ortaokul/İlköğretim	-0,007	0,066	-0,11	0,912	-0,137	0,123
Ortaöğretim	0,037	0,049	0,75	0,451	-0,059	0,133
Yükseköğretim	-0,006	0,067	-0,09	0,932	-0,136	0,125
Sektör (Referans Kategori: Özel)						
Kamu	0,012	0,036	0,33	0,738	-0,058	0,082
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)						
İşveren	0,042	0,042	1,00	0,317	-0,041	0,125
Kendi Hesabına	-0,001	0,038	-0,04	0,970	-0,075	0,072
Diğer	0,027	0,098	0,28	0,779	-0,164	0,219
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	-0,045	0,033	-1,37	0,172	-0,108	0,019
Haftalık Çalışma Saati	-0,002	0,001	-1,43	0,152	-0,004	0,001
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)						
Nadir veya Hiçbir Zaman	-0,003	0,044	-0,06	0,952	-0,088	0,083
Orta	-0,007	0,044	-0,16	0,876	-0,093	0,080
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						
Orta	0,055	0,032	1,70	0,089	-0,008	0,119
Sıklıkla veya Her Zaman	0,005	0,036	0,15	0,878	-0,064	0,075
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						
Orta	0,046	0,033	1,38	0,168	-0,019	0,111
Sıklıkla veya Her Zaman	0,083	0,037	2,23	0,026	0,010	0,156
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,129	0,050	2,55	0,011	0,030	0,227
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,053	0,076	-0,69	0,487	-0,201	0,096
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,075	0,113	-0,67	0,504	-0,296	0,145
Aylık Gelir	0,000	0,000	7,60	0,000	0,000	0,000
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	-0,090	0,045	-2,00	0,045	-0,178	-0,002

Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,036	0,052	-0,69	0,490	-0,139	0,066
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	0,035	0,042	0,85	0,397	-0,046	0,117
Katılıyorum	-0,038	0,029	-1,31	0,190	-0,094	0,019
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	0,015	0,044	0,35	0,727	-0,071	0,102
Katılıyorum	-0,004	0,029	-0,12	0,902	-0,060	0,053
Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	-0,172	0,038	-4,51	0,000	-0,247	-0,097
Mutsuz	-0,310	0,047	-6,58	0,000	-0,402	-0,218
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	-0,041	0,048	-0,84	0,402	-0,135	0,054
Mutsuz	-0,071	0,068	-1,04	0,299	-0,204	0,063
Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)						
Kullanmıyor	0,014	0,040	0,34	0,733	-0,065	0,093
Nadiren	0,034	0,034	0,98	0,325	-0,033	0,100
Bazen	0,030	0,035	0,85	0,394	-0,039	0,099
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,018	0,027	0,68	0,499	-0,034	0,071
Alkol Kullanımı (Referans Kategori: Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım)						
Evet, Her Gün	-0,038	0,111	-0,34	0,736	-0,256	0,181
Evet, Ara Sıra	-0,065	0,030	-2,12	0,034	-0,124	-0,005

İlk olarak, bölgesel farklılıklar yine anlamlıdır. TR2, TR3 ve özellikle TR7 bölgelerinde yaşayan bireylerin, referans bölge olan TR1'e kıyasla “memnun değilim” kategorisine dahil olma olasılıkları anlamlı biçimde daha yüksektir ($p = 0,042, 0,040$ ve $0,002$). TR7 bölgesinde yaşayan bir bireyin bu kategoriye girme olasılığı %17,7 artarken, TR2 ve TR3 bölgelerinde bu oran sırasıyla %12,1 ve %9,2’dir. Bu durum, İstanbul dışındaki bazı bölgelerde yöneticilerin ekonomik tatmin düzeyinin daha düşük olduğunu ve İstanbul bölgesinde yaşayan özel sektör yöneticilerinin mutlak gelirlerinin ise yüksek olabileceğini düşündürmektedir. H1 Hipotezi desteklenmiştir.

Medeni durum açısından, “hiç evlenmemiş” bireylerin “memnun değilim” olasılığı, evli bireylere kıyasla %22,5 daha fazladır ($p = 0,003$). Bu bulgu, evli bireylerin gelir beklentilerinin daha yüksek olduğu ve bu nedenle daha memnuniyetsiz olabilecekleri varsayımıyla çelişir görünse de, evlenmemiş bireylerde toplumsal baskıların veya geleceğe dair güvencesizliklerin memnuniyetsizliği artırabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca evli bireylerin mevcut refah düzeylerinin de iyi durumda olabileceği varsayılabilir.

Bireyin babasının eğitim durumu da anlamlı bir değişken olarak öne çıkmaktadır. Babası hiçbir okul bitirmemiş olan bireylerin “memnun değilim” olasılığı %8.8 oranında daha

düşüktür ($p = 0,026$). Bu bulgu, önceki model çıktılarındaki yönün tersine dönmesiyle dikkat çekmektedir; olasılık bazlı yorumda birey, düşük beklentiler nedeniyle daha az memnuniyetsizlik sergilemiş olabilir. H5 Hipotezi desteklenmiştir.

Yalnızlık düzeyi yine anlamlı bir belirleyicidir. “Sıklıkla veya her zaman yalnız kalan” bireylerin “memnun değilim” olasılığı %8,3 daha fazladır ($p = 0,026$). Bu, sosyal izolasyonun bireyin gelir algısını olumsuz etkileyebileceğine işaret eder. H12 Hipotezi desteklenmiştir.

Kira geliri elde eden bireylerde “memnun değilim” olasılığı %12,9 daha düşüktür ($p = 0,011$). Bu, ek gelir kaynağına sahip olmanın ekonomik tatmini artırdığını göstermektedir. H18 Hipotezi güçlü bir biçimde desteklenmiştir.

Aylık net gelir değişkeni sıfıra çok yakın ama negatif işaretlidir ve anlamlıdır ($p < 0,001$), bu da bireyin gelir düzeyi arttıkça “memnun değilim” olasılığının düştüğünü destekler. Ekonomik beklenti ve gerçek kazanç arasındaki uyum arttıkça, bireyin memnuniyetsizlikten uzaklaştığı görülmektedir. H9 Hipotezi desteklenmiştir.

Çocuğu olan bireylerde “memnun değilim” olasılığı %9 oranında daha düşüktür ($p = 0,045$). Bu bulgu, çocuk sahibi bireylerin gelirlerini yeterli bulmaya daha yatkın olduklarını veya daha sabit ekonomik hedeflere sahip olduklarını gösterebilir. H13 Hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Genel mutluluk düzeyi değişkeni (V26) ise modelin en güçlü belirleyicisidir. “Orta derecede mutlu” bireylerin “memnun değilim” olasılığı %17,2, “mutsuz” bireylerin ise %31 oranında daha fazladır ($p < 0,001$). Bu, öznel iyi oluş halinin doğrudan bir ekonomik tatmin göstergesi olarak işlev gördüğünü göstermektedir. H16 Hipotezi tam olarak desteklenmiştir.

Son olarak, yaşam tarzı değişkenlerinden “arasıra alkol kullanan” bireylerde “memnun değilim” olasılığı %6,5 daha düşüktür ($p = 0,034$). Bu bulgu, belirli sosyal alışkanlıkların bireyin gelir tatmini üzerinde doğrudan veya dolaylı psikolojik etkiler yarattığını düşündürülebilir. H20 Hipotezi kısmen desteklenmiştir. Tablo 3.9.’da gelir düzeyinden orta derecede memnun olan yöneticiler kategorisine ait marjinal etki sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.9. Orta Derecede Memnun Kategorisine Ait Marjinal Etkiler

Orta Derece Memnun	dy/dx	Std. Hata	z	P> z	%95 Güven Aralığı	
Bölge (Referans Kategori:TR1)						
TR2	-0,007	0,010	-0,71	0,475	-0,026	0,012
TR3	-0,003	0,005	-0,49	0,625	-0,013	0,008
TR4	0,000	0,003	0,01	0,994	-0,006	0,006

TR6	-0,001	0,004	-0,17	0,869	-0,009	0,008
TR7	-0,019	0,013	-1,44	0,148	-0,045	0,007
TR8	-0,007	0,012	-0,58	0,562	-0,030	0,016
TR9	0,001	0,005	0,11	0,912	-0,009	0,010
TRA	0,001	0,004	0,20	0,842	-0,007	0,009
TRB	-0,004	0,010	-0,37	0,710	-0,022	0,015
TRC	-0,001	0,007	-0,16	0,875	-0,015	0,013
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)						
Kadın	-0,002	0,003	-0,57	0,569	-0,007	0,004
Yaş (Referans Kategori: 31-40)						
18-30	-0,002	0,004	-0,57	0,569	-0,011	0,006
41-50	-0,002	0,003	-0,85	0,395	-0,007	0,003
51-60	-0,001	0,003	-0,47	0,639	-0,007	0,004
60 ve üzeri	-0,007	0,011	-0,61	0,543	-0,028	0,015
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)						
Hiç Evlenmedi	-0,050	0,026	-1,92	0,055	-0,102	0,001
Eşi Öldü/ Boşandı	0,000	0,000	0,50	0,616	-0,001	0,001
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)						
İlçe Merkezi	-0,006	0,004	-1,43	0,152	-0,013	0,002
Belde/Köy	0,001	0,001	0,70	0,482	-0,001	0,003
Yurt Dışı	-0,024	0,036	-0,66	0,509	-0,094	0,046
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	0,003	0,004	0,76	0,445	-0,004	0,010
Ortaokul/İlköğretim	0,002	0,005	0,40	0,691	-0,007	0,011
Ortaöğretim	-0,001	0,006	-0,23	0,822	-0,012	0,010
Yükseköğretim	0,004	0,003	1,46	0,143	-0,001	0,009
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	0,000	0,002	0,20	0,845	-0,004	0,005
Ortaokul/İlköğretim	0,001	0,004	0,12	0,903	-0,008	0,009
Ortaöğretim	-0,004	0,007	-0,62	0,536	-0,018	0,009
Yükseköğretim	0,000	0,005	0,09	0,927	-0,008	0,009
Sektör (Referans Kategori: Özel)						
Kamu	-0,001	0,003	-0,33	0,739	-0,007	0,005
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)						
İşveren	-0,005	0,006	-0,81	0,418	-0,016	0,007
Kendi Hesabına	0,000	0,003	0,04	0,969	-0,005	0,005
Diğer	-0,003	0,012	-0,22	0,822	-0,026	0,020
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	0,004	0,003	1,25	0,211	-0,002	0,009
Haftalık Çalışma Saati						
	0,000	0,000	1,28	0,200	0,000	0,000
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)						
Nadir veya Hiçbir Zaman	0,000	0,003	0,06	0,950	-0,006	0,007
Orta	0,001	0,003	0,17	0,867	-0,006	0,007
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						
Orta	-0,006	0,004	-1,40	0,162	-0,013	0,002
Sıklıkla veya Her Zaman	0,000	0,002	-0,15	0,883	-0,004	0,003
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						

Orta	-0,004	0,004	-0,99	0,320	-0,011	0,003
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,009	0,006	-1,50	0,135	-0,022	0,003
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,010	0,005	-2,01	0,045	-0,021	0,000
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,004	0,006	0,68	0,500	-0,008	0,017
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,006	0,009	0,65	0,514	-0,012	0,024
Aylık Gelir	0,000	0,000	-2,92	0,004	0,000	0,000
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	0,007	0,004	1,64	0,102	-0,001	0,016
Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,003	0,004	0,67	0,500	-0,006	0,011
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	-0,005	0,006	-0,72	0,469	-0,017	0,008
Katılıyorum	0,002	0,002	1,20	0,229	-0,001	0,006
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	-0,001	0,005	-0,32	0,750	-0,011	0,008
Katılıyorum	0,000	0,002	0,12	0,903	-0,004	0,005
Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	-0,008	0,009	-0,86	0,391	-0,025	0,010
Mutsuz	-0,088	0,041	-2,14	0,032	-0,168	-0,007
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	0,002	0,001	1,43	0,153	-0,001	0,005
Mutsuz	0,001	0,004	0,30	0,763	-0,007	0,010
Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)						
Kullanmıyor	-0,001	0,003	-0,31	0,756	-0,006	0,004
Nadiren	-0,003	0,003	-0,86	0,391	-0,009	0,003
Bazen	-0,002	0,003	-0,74	0,460	-0,008	0,004
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,001	0,002	-0,66	0,511	-0,006	0,003
Alkol Kullanımı						
Evet, her gün	0,003	0,006	0,55	0,581	-0,009	0,015
Evet, ara sıra	0,004	0,002	1,79	0,074	0,000	0,008

Genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli çerçevesinde hesaplanan marjinal etkiler, bireylerin “gelir düzeyimden orta derecede memnunum” kategorisine dahil olma olasılıklarını etkileyen faktörleri ortaya koymaktadır. Ancak elde edilen bulgular, bu kategoriye özgü olarak etkili değişkenlerin sayısının sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, bireylerin memnuniyet düzeylerinde daha uç kategorilerde (memnun ya da memnun değil) kümелendiğini ve orta düzey memnuniyetin daha az belirleyici faktörle şekillendiğini düşündürmektedir.

Bu kategoriye ilişkin olarak istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilk değişken kira geliri (V16) olmuştur. Kira geliri elde eden bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı, kira geliri

olmayanlara kıyasla yaklaşık %1 oranında daha düşüktür ($p = 0,045$). Bu bulgu, pasif gelir elde eden bireylerin genellikle daha yüksek memnuniyet düzeyinde konumlandığını, dolayısıyla orta kategoriye girme ihtimallerinin azaldığını göstermektedir. Kira gibi düzenli ek gelir kaynaklarının ekonomik tatmini artırarak bireyi memnuniyet spektrumunun üst dilimlerine taşıdığı söylenebilir. H18 Hipotezi güçlü bir biçimde desteklenmiştir.

Bireyin genel yaşamdan duyduğu mutluluk düzeyi de bu kategori için anlamlı bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Kendini “mutsuz” olarak tanımlayan bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı %8,8 oranında daha düşüktür ($p = 0,032$). Bu, mutsuz bireylerin büyük ölçüde “memnun değilim” kategorisinde yer alma eğiliminde olduklarını ve orta düzey ekonomik tatmini dahi yetersiz bulduklarını ortaya koymaktadır. Psikolojik iyi oluşun ekonomik memnuniyet üzerindeki yansımaları bu bulguyla bir kez daha doğrulanmaktadır. H16 Hipotezi tam olarak desteklenmiştir.

Bunların yanı sıra, bazı değişkenler anlamlılık sınırında bulunmuştur. Örneğin, “hiç evlenmemiş” bireylerin “orta derece memnun” olma olasılığı evli bireylere göre %5 daha düşük olup bu sonuç anlamlılık sınırına oldukça yakındır ($p = 0,055$). Bu durum, evli bireylerin gelir düzeylerini daha ılımlı şekilde değerlendirme ve orta memnuniyet kategorisinde daha fazla yer alma eğiliminde olduklarını düşündürmektedir. H3 Hipotezi desteklenmiştir. Aynı şekilde, bireyin net aylık geliri arttıkça “orta derece memnun” olma olasılığı azalmaktadır ($p = 0,004$). Bu bulgu, gelir düzeyi arttıkça bireylerin orta düzeyde bir tatminle yetinmeyip, kendilerini daha yüksek düzeyde memnun olarak tanımladıklarını göstermektedir. H9 Hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç olarak, bu kategoriye ilişkin anlamlı değişken sayısının azlığı, bireylerin genellikle memnuniyetin uç noktalarında yoğunlaştığını ve orta düzey memnuniyetin daha az sayıda ve daha belirsiz faktör tarafından etkilendiğini göstermektedir. Özellikle kira geliri ve genel mutsuzluk durumu, bireyin orta memnuniyet düzeyinde yer almasını engelleyen başlıca unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Yöneticilerin gelir düzeyinden memnun olmalarına ilişkin marjinal etkiler Tablo 3.10.’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Memnun Kategorisine Ait Marjinal Etkiler

Memnun	dy/dx	Std. Hata	z	P> z	%95 Güven Aralığı	
Bölge (Referans Kategori:TR1)						
TR2	-0,114	0,053	-2,15	0,031	-0,219	-0,010
TR3	-0,090	0,043	-2,06	0,039	-0,175	-0,005
TR4	-0,067	0,040	-1,68	0,094	-0,145	0,011
TR6	-0,075	0,046	-1,62	0,106	-0,165	0,016

TR7	-0,158	0,049	-3,25	0,001	-0,253	-0,062
TR8	-0,114	0,062	-1,84	0,066	-0,236	0,007
TR9	-0,060	0,076	-0,78	0,432	-0,208	0,089
TRA	-0,014	0,080	-0,17	0,864	-0,171	0,144
TRB	0,033	0,075	0,45	0,656	-0,113	0,180
TRC	-0,079	0,069	-1,15	0,251	-0,213	0,056
Cinsiyet (Referans Kategori: Erkek)						
Kadın	-0,018	0,031	-0,58	0,560	-0,078	0,042
Yaş (Referans Kategori: 31-40)						
18-30	-0,031	0,041	-0,76	0,445	-0,111	0,049
41-50	-0,029	0,031	-0,94	0,346	-0,090	0,031
51-60	-0,021	0,038	-0,55	0,583	-0,096	0,054
60 ve üzeri	-0,058	0,061	-0,95	0,340	-0,178	0,061
Medeni Durum (Referans Kategori: Evli)						
Hiç Evlenmedi	-0,175	0,050	-3,50	0,000	-0,273	-0,077
Eşi Öldü/Boşandı	0,014	0,070	0,20	0,845	-0,124	0,151
Yaşanılan Yer (Referans Kategori: İl Merkezi)						
İlçe Merkezi	-0,046	0,027	-1,72	0,085	-0,098	0,006
Belde/Köy	0,026	0,036	0,72	0,472	-0,044	0,096
Yurt Dışı	-0,108	0,091	-1,19	0,235	-0,287	0,071
Baba Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	0,086	0,041	2,10	0,036	0,006	0,165
Ortaokul/İlköğretim	0,015	0,043	0,36	0,721	-0,069	0,099
Ortaöğretim	-0,008	0,035	-0,23	0,815	-0,078	0,061
Yükseköğretim	0,063	0,049	1,29	0,197	-0,033	0,159
Anne Eğitim (Referans Kategori: İlkokul)						
Bir Okul Bitirmedi	0,006	0,032	0,19	0,848	-0,057	0,069
Ortaokul/İlköğretim	0,007	0,062	0,11	0,912	-0,115	0,128
Ortaöğretim	-0,033	0,042	-0,77	0,439	-0,116	0,050
Yükseköğretim	0,005	0,062	0,09	0,932	-0,116	0,127
Sektör (Referans Kategori: Özel)						
Kamu	-0,011	0,033	-0,33	0,738	-0,075	0,053
İşteki Durum (Referans Kategori: Ücretli)						
İşveren	-0,038	0,037	-1,03	0,305	-0,109	0,034
Kendi Hesabına	0,001	0,035	0,04	0,970	-0,067	0,070
Diğer	-0,025	0,086	-0,29	0,773	-0,193	0,144
İdari Sorumluluk (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	0,041	0,030	1,36	0,173	-0,018	0,100
Haftalık Çalışma Saati	0,001	0,001	1,43	0,152	-0,001	0,003
Aile ile Vakit Geçirme (Referans Kategori: Sıklıkla veya Her Zaman)						
Nadir veya Hiçbir Zaman	0,002	0,040	0,06	0,952	-0,076	0,081
Orta	0,006	0,041	0,15	0,877	-0,074	0,087
Arkadaşlarla Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						
Orta	-0,050	0,029	-1,72	0,086	-0,106	0,007
Sıklıkla veya Her Zaman	-0,005	0,034	-0,15	0,878	-0,071	0,061
Yalnız Vakit Geçirme (Referans Kategori: Nadir veya Hiçbir Zaman)						
Orta	-0,042	0,030	-1,41	0,158	-0,101	0,017

Sıklıkla veya Her Zaman	-0,074	0,032	-2,33	0,020	-0,136	-0,012
Gayrimenkul Kira Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,118	0,047	-2,54	0,011	-0,210	-0,027
Faiz Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,048	0,069	0,69	0,487	-0,088	0,185
Katılım Hesabı Geliri (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,069	0,104	0,67	0,504	-0,134	0,272
Aylık Gelir	0,000	0,000	-7,21	0,000	0,000	0,000
Çocuk Sahipliği (Referans Kategori: Evet)						
Hayır	0,083	0,041	2,00	0,045	0,002	0,163
Boşanma Durum (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	0,033	0,048	0,69	0,490	-0,061	0,127
Kadın İş (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	-0,031	0,035	-0,87	0,387	-0,100	0,039
Katılıyorum	0,036	0,027	1,30	0,194	-0,018	0,089
Erkek Gelir (Referans Kategori: Katılmıyorum)						
Kararsızım	-0,014	0,039	-0,35	0,725	-0,091	0,063
Katılıyorum	0,003	0,026	0,12	0,902	-0,049	0,055
Mutluluk (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	0,179	0,045	3,98	0,000	0,091	0,268
Mutsuz	0,397	0,086	4,63	0,000	0,229	0,566
Mutluluk Aile (Referans Kategori: Mutlu)						
Orta Derece Mutlu	0,038	0,047	0,81	0,418	-0,055	0,131
Mutsuz	0,069	0,072	0,96	0,335	-0,071	0,210
Sosyal Medya Kullanımı (Referans Kategori: Sıklıkla)						
Kullanmıyorum	-0,013	0,038	-0,34	0,732	-0,087	0,061
Nadiren	-0,031	0,031	-0,99	0,322	-0,092	0,030
Bazen	-0,028	0,032	-0,86	0,391	-0,091	0,036
Sigara Kullanımı (Referans Kategori: Hayır)						
Evet	-0,017	0,025	-0,68	0,499	-0,065	0,032
Alkol Kullanımı (Referans Kategori: Hiç Kullanmıyorum veya Bıraktım)						
Evet, Her Gün	0,034	0,105	0,32	0,745	-0,172	0,241
Evet, Ara Sıra	0,061	0,029	2,08	0,038	0,003	0,118

İlk olarak, yaşanan bölge önemli bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. TR2 (Batı Marmara), TR3 (Ege) ve özellikle TR7 (Orta Anadolu) bölgelerinde yaşayan bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılıkları, TR1 (İstanbul) referans bölgesine göre sırasıyla %11,4, %9 ve %15,8 oranında daha düşüktür ($p < 0,05$). Bu bulgular, İstanbul’un diğer bölgelere kıyasla daha yüksek gelirli veya memnuniyet yaratan ekonomik koşullara sahip olduğunu ve bu bölgede yaşayan özel sektör yöneticilerinin mutlak gelirlerinin yüksek olabileceğini düşündürmektedir. H1 Hipotezi desteklenmiştir.

Medeni durum açısından, “hiç evlenmemiş” bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı, evli bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha düşüktür ($dy/dx = -0,175$; $p < 0,001$).

Bu bulgu, evliliğin bireylerin ekonomik tatmin algılarını güçlendirdiğini veya gelir düzeylerinin daha olumlu değerlendirilmesine katkı sunduğunu göstermektedir. Ayrıca evli bireylerin mevcut refah düzeylerinin de iyi durumda olabileceği varsayılabilir. H3 Hipotezi desteklenmiştir.

Baba eğitimi düzeyi de anlamlı bir değişkendir. Babası herhangi bir okul bitirmemiş bireylerin gelirinden memnun olma olasılığı %8,6 daha yüksektir ($p = 0,036$). Bu bulgu, düşük sosyoekonomik kökenli bireylerin mevcut gelirlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde olduğunu göstermekte, dolayısıyla beklentilerle elde edilen gelir arasındaki uyumun memnuniyeti artırabileceğini ima etmektedir. H5 Hipotezi desteklenmiştir.

Yalnızlık düzeyi, bireyin memnuniyetini olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. “Sıklıkla veya her zaman yalnız kalan” bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı %7,4 oranında daha düşüktür ($p = 0,020$). Bu sonuç, sosyal desteğin ve aidiyet hissinin ekonomik tatmin üzerinde doğrudan etkili olduğunu desteklemektedir. H12 Hipotezi desteklenmiştir.

Kira geliri (V16) yine güçlü ve anlamlı bir etkidir. Kira geliri olan bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı, olmayanlara göre %11,8 daha yüksektir ($p = 0,011$). Bu durum, ek gelir kaynaklarının bireyin ekonomik güvenlik algısını artırarak genel gelir memnuniyetine doğrudan katkı sağladığını göstermektedir. H18 Hipotezi güçlü bir biçimde desteklenmiştir.

Net gelir düzeyiyle ilgili olarak, gelir arttıkça bireyin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı da anlamlı biçimde artmaktadır ($p < 0,001$). Bu bulgu, ekonomik tatminin en doğrudan belirleyicisinin bireyin elde ettiği mutlak gelir düzeyi olduğunu ortaya koymaktadır. H9 Hipotezi desteklenmiştir.

Çocuğu olan bireylerin “memnunum” olma olasılığı çocuğu olmayanlara göre %8,3 daha yüksektir ($p = 0,045$). Bu bulgu, çocuk sahibi bireylerde ekonomik sorumlulukların artmasına rağmen gelir seviyesinin yeterli bulunarak olumlu değerlendirilmiş olabileceğini düşündürmektedir. H13 Hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Yaşam tarzı değişkenlerinden biri olan “ara sıra alkol kullanan” bireylerin gelir memnuniyeti düzeyi de dikkat çekicidir. Bu bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı %6,1 daha fazladır ($p = 0,038$). durum, sosyal yaşam ve gelir tatmini arasında pozitif bir ilişki olabileceğini gösterebilir. H20 Hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Son olarak, bireyin genel yaşamdan duyduğu mutluluk düzeyi gelir memnuniyetine dair en güçlü belirleyicilerden biridir. “Orta derecede mutlu” bireylerin gelirinden memnun olma olasılığı %17,9; “mutsuz” bireylerin ise %39,7 oranında daha yüksektir ($p < 0,001$). Bu, paradoksal görünebilir ancak modelin kategorik yapısı gereği, mutsuz bireylerin daha yüksek gelirli olması nedeniyle sadece ekonomik kriterlerle tatmin olmuş ama genel hayatta mutlu olmayan bireyleri işaret ediyor olabilir. H16 Hipotezi tam olarak desteklenmiştir.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye’de yönetici düzeyindeki çalışanların gelir tatmini ve iş hayatındaki motivasyonları, genel refahları açısından kritik bir öneme sahiptir. Günümüz dünyası çalışma hayatında bireylerin elde ettiği gelir hiç şüphe yok ki iş mutluluğu üzerinde en önemli unsurlardan birini teşkil etmektedir. Gelir seviyesi, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama kapasitesini doğrudan etkilediği gibi, bireyler kendi gelirlerini başkalarıyla karşılaştırarak memnuniyet düzeylerini de belirleyebilir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin gelir tatmini düzeylerini belirleyen faktörleri yalnızca ekonomik göstergelerle sınırlı kalmadan; demografik yapılar, sosyo-ekonomik durumlar, ailevi ilişkiler, bireysel tutum ve inançlar ile toplumsal cinsiyet algıları ve psikolojik durum gibi çok boyutlu değişkenler üzerinden değerlendirilerek kapsamlı bir analiz yapmaktır.

Bu araştırmanın verileri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2021 yılında yayımlanan Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) mikro veri setinden elde edilmiştir. TAYA 2021 veri seti, Türkiye genelini temsilen seçilmiş örneklem yapısıyla, bireylerin demografik özelliklerinden sosyo-ekonomik durumlarına, aile içi ilişkilerden tutum ve inançlara, psikolojik iyi oluş göstergelerinden toplumsal cinsiyet algılarına kadar geniş bir değişken yelpazesi sunmaktadır. Çalışma, bu kapsamlı veri setinden yalnızca yönetici pozisyonunda çalışan bireyleri kapsayan alt örneklem üzerinde yürütülmüştür. Bu yönüyle araştırma, gelir memnuniyeti literatürüne çok boyutlu bir yaklaşım sunmakta, aynı zamanda Türkiye özelinde yönetici düzeyinde çalışanların ekonomik algılarını şekillendiren karmaşık yapıları istatistiksel olarak ortaya koyarak, sosyo-psikolojik faktörlerin etkisini sayısallaştıran nadir çalışmalardan biri olma özelliği taşımaktadır.

Türkiye özelinde bakıldığında, gelir eşitsizliği, toplumsal cinsiyet rolleri, çalışma yaşamındaki yapısal dönüşümler ve ekonomik dalgalanmalar gibi dinamiklerin, bireylerin gelir algılarını ve memnuniyet düzeylerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, mevcut literatürde yöneticilerin gelir tatminini belirleyen faktörleri bütüncül bir şekilde ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Özellikle demografik, sosyo-ekonomik, sosyal ve ailevi ilişkiler, bireysel tutumlar, inanç sistemleri, toplumsal cinsiyet algıları ve psikolojik durum gibi çok boyutlu değişkenlerin bu alanda birlikte değerlendirilmiş olması, bu tezin literatüre özgün katkısını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, yöneticilerin gelir düzeyinden memnuniyetlerini etkileyen faktörler TÜİK Aile Yapısı Araştırması verileri kullanılarak genelleştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeliyle analiz edilmiştir. Bulgular, gelir memnuniyetinin sadece ekonomik göstergelerle değil; demografik, sosyoekonomik, psikolojik ve yaşam tarzına ilişkin birçok faktörle şekillendiğini göstermektedir.

Demografik değişkenler açısından, yaşanan bölge belirleyici bir unsur olarak öne çıkmıştır. TR2 (Batı Marmara), TR3 (Ege) ve özellikle TR7 (Orta Anadolu) bölgelerinde yaşayan bireylerin, TR1 (İstanbul) referans bölgesine kıyasla “memnun değilim” kategorisinde yer alma olasılıkları anlamlı düzeyde daha yüksektir. TR7 bölgesinde bu olasılık %17,7 oranında artmaktadır. Bu durum, İstanbul merkezli ekonomik refah farklarıyla açıklanabilir. Akgiş (2015), büyük şehirlerde hizmet sektörü yoğunluğu ve ekonomik faaliyet çeşitliliğinin bireysel refah algısını artırdığını; buna karşılık daha az gelişmiş bölgelerde ekonomik memnuniyetin görece düşük kaldığını belirtmektedir.

Cinsiyet değişkeni doğrudan anlamlı çıkmasa da, medeni durumla birlikte değerlendirildiğinde dolaylı etkiler taşıdığı görülmektedir. “Hiç evlenmemiş” bireylerin “memnun değilim” kategorisine girme olasılığı evli bireylere göre %22,5 daha fazladır. Bu bulgu, Uğur’un (2024) cinsiyet rollerine ilişkin tespitiyle örtüşmektedir: kadınlar başarı, iş ve paraya; erkekler ise sağlık ve sevgiye daha fazla önem vermektedir. Ayrıca evli bireylerin sosyal destek ve ekonomik kaynaklara erişim açısından daha avantajlı olduğu; dolayısıyla gelirlerini daha olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. Erdoğan (2015) evliliğin yoksulluk riskini azalttığını; Alan ve Ertan (2006) ise evli erkeklerin bekâr erkeklere kıyasla daha yüksek gelir elde ettiğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, çalışmamızda H3 hipotezinin desteklenmesini de açıklayıcı niteliktedir.

Sosyoekonomik değişkenler içinde öne çıkan bulgulardan biri, bireyin babasının eğitim düzeyidir. Babası okul bitirmemiş bireylerde “memnun değilim” olasılığı %8,8 oranında daha düşüktür. Bu durum, sosyal mobilitenin tatmin yaratıcı etkisiyle açıklanabilir. Şimşek (2007), eğitim düzeyinin gelir ve iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde, kira geliri gibi pasif gelir kaynaklarına sahip bireylerde “memnun değilim” olasılığı %12,9 oranında düşmektedir. Bu bulgu Gül’ün (2023) mutlak gelir artışının yaşam memnuniyeti üzerindeki olumlu etkisini gösteren bulgularıyla tutarlıdır. Net aylık gelir değişkeni de modelin en anlamlı değişkenlerinden biri olarak öne çıkmakta; gelir arttıkça bireylerin memnuniyetsizlik olasılığı düşmekte, “memnunum” kategorisine dahil olma olasılığı

artmaktadır. Bu bulgular, H9 hipotezini güçlü biçimde desteklemekte ve Karagöz vd. (2016)'nın gelir artışının yaşam kalitesi üzerindeki pozitif etkisini ortaya koyan çalışmasıyla uyumludur.

Çocuk sahibi bireylerde “memnuniyet” olasılığının %8,3 daha yüksek olması da dikkat çekicidir. Bu durum, bireylerin sorumluluklarını göz önünde bulundurarak gelirlerini daha dikkatli ve olumlu değerlendirdiklerini düşündürmektedir. Demir vd. (2020), çocuk sahibi bireylerde artan sorumlulukların kaygı ve belirsizlik algısını etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede H13 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Psikolojik değişkenler arasında en güçlü belirleyici, genel mutluluk düzeyidir. “Mutsuz” bireylerin “memnun değilim” olasılığı %31, “memnunum” olasılığı ise %39,7 oranında azalmaktadır. Bu bulgular, Diener ve Suh (1997)'nin öznel iyi oluşun gelirle pozitif ilişkili olduğu yönündeki tespitini desteklemektedir. Erdem vd. (2010) ise gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu toplumlarda mutluluk düzeyinin düştüğünü vurgulamaktadır. Mutluluğun hem “memnun değilim” hem de “memnunum” kategorilerinde belirleyici olması, H16 hipotezinin tüm model seviyelerinde güçlü biçimde desteklendiğini göstermektedir.

Sosyal etkileşim ve yalnızlık bağlamında, sıklıkla yalnız kalan bireylerin memnuniyetsizlik olasılığı %8,3 daha yüksektir. Aynı bireylerde “memnunum” olasılığı da %7,4 daha düşüktür. Bu durum, yalnızlığın bireyin ekonomik algısını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Keskin ve Yıldırım (2010), yalnızlığın psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkileri olduğunu; Demir ve Özdemir (2015) ise sosyal destek algısı yüksek çalışanların iş tatminlerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, H12 hipotezi desteklenmiştir.

Yaşam tarzı değişkenleri içerisinde, ara sıra alkol kullanan bireylerin “memnunum” kategorisinde yer alma olasılığı %6,1 daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, sosyal yaşamın ekonomik tatmin algısını yumuşatıcı bir etki yarattığını düşündürmektedir. Özdemir ve Işık (2021), gelir düzeyi yükseldikçe alkol tüketiminin de arttığını belirtmişlerdir. H20 hipotezi bu yönüyle kısmen desteklenmiştir.

Bu bulgular, çalışmanın kuramsal temellerini oluşturan üç ana teorik yaklaşımla yüksek düzeyde örtüşmektedir. Öncelikle Beklenti Teorisi (Vroom, 1964), bireylerin elde ettikleri gelir ile bu gelire ilişkin beklentileri arasındaki uyumun, gelir memnuniyeti üzerinde belirleyici olduğunu öne sürmektedir. Çalışmada net gelir düzeyinin memnuniyetle güçlü bir pozitif ilişki içinde olması, bu beklenti-gerçeklik uyumunun memnuniyetin temel belirleyicilerinden biri

olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, Öznel İyi Oluş Kuramı (Diener vd., 1985), bireyin yaşam doyumu ve duygusal iyi oluş halinin ekonomik tatmin algısını şekillendirdiğini savunur. Bulgular, mutluluk düzeyinin tüm memnuniyet kategorilerinde en güçlü etkileyici değişken olduğunu göstererek bu kuramın açıklayıcılığını açık biçimde doğrulamıştır. Son olarak, Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı (Eagly & Wood, 2012), bireylerin gelir algılarının yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal rollerle şekillendiğini ileri sürmektedir. Çalışmada cinsiyetin dolaylı etkileri, evli ve çocuk sahibi bireylerde memnuniyet düzeyinin artması, bireylerin sosyal roller ve sorumluluklarla uyumlu ekonomik değerlendirmeler geliştirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, teorik kuramların tümü, yöneticilerin gelir memnuniyeti algısını çok boyutlu olarak anlamlandırmada önemli bir açıklayıcı çerçeve sunmuştur.

Sonuç olarak, çalışmanın bulguları, yöneticilerin gelir memnuniyetinin çok boyutlu bir yapı arz ettiğini; demografik konum, ekonomik imkânlar, aile yapısı, psikolojik iyi oluş ve sosyal etkileşim gibi pek çok değişkenin bu memnuniyet algısını birlikte şekillendirdiğini göstermektedir. Ampirik bulgular, hem kuramsal çerçeve ile hem de literatürdeki önceki araştırmalarla tutarlı biçimde örtüşmektedir.

Araştırmanın bulgularından hareketle birtakım sosyal çıkarımlar yapmak ve öneriler geliştirmek gerekirse; bekâr bireylerin karşılaştığı ekonomik ve sosyal zorluklar konusunda toplumsal farkındalık oluşturulması, önyargıların kırılmasına ve daha kapsayıcı bir toplum yapısının oluşmasına katkı sağlayabilir. Medya ve eğitim kurumları aracılığıyla bu konuda bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir. Mevcut yasal düzenlemelerde bekâr bireylere yönelik potansiyel ayrımcılık içeren unsurların (vergilendirme, sosyal yardımlar, konut edindirme vb.) gözden geçirilerek eşitlikçi bir yapıya kavuşturulması sağlanabilir. Baba eğitim seviyesinin düşük olmasının yarattığı potansiyel dezavantajların telafi edilmesi amacıyla, bu durumdaki ailelerin çocuklarına yönelik erken çocukluk eğitimi, okul destek programları ve burs imkânları gibi özel destek mekanizmaları oluşturulabilir. Bu sayede, gelecek nesillerin sosyal hareketlilik potansiyeli artırılabilir. Çocuk sahibi olmanın getirdiği yeni mali sorumluluklar konusunda ebeveynlerin bilinçlenmesi ve doğru finansal kararlar alabilmesi için finansal okuryazarlık eğitimleri ve danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bu hizmetler, bütçe yönetimi, tasarruf planlaması ve borçlanma konularında rehberlik sağlayabilir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikaların (kreş desteği, esnek çalışma modelleri, cinsiyet eşitliğine duyarlı işe alım süreçleri vb.) güçlendirilmesi, kariyerlerinde ilerlemelerine ve daha yüksek gelir elde etmelerine olanak tanıyabilir. Yüksek gelire sahip ancak yaşamından tatmin olmayan bireylerin

anlamalı uğraşlar bulmalarına, sosyal sorumluluk projelerine katılmalarına veya kişisel gelişimlerine odaklanmalarına yönelik destekleyici mekanizmalar oluşturulabilir. Sivil toplum kuruluşları, mentorluk programları ve yaşam koçluğu gibi hizmetler bu konuda rol oynayabilir. Yalnızlık yaşayan bireylerin ihtiyaç duydukları sosyal destek hizmetlerine kolayca ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Bu durum Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Belediyeler tarafından, psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması, telefon veya çevrimiçi destek hatlarının oluşturulması ve sosyal yardım programlarının yalnızlık çeken bireyleri de kapsayacak şekilde düzenlenmesi ile mümkün olabilir. İşverenler, sadece iş verimliliğine odaklanmak yerine, çalışanlar arasında dayanışmayı, iletişimi ve sosyal etkileşimi teşvik eden bir iş ortamı yaratmaya özen göstermelidir. Ortak dinlenme alanları, sosyal etkinlikler, takım oluşturma aktiviteleri bu amaca hizmet edebilir. Sosyal yaşamın ekonomik tatmin algısını nasıl yumuşattığını ve bu ilişkinin hangi psikolojik ve sosyolojik mekanizmalar üzerinden işlediğini anlamak için farklı disiplinlerden araştırmacıların iş birliğiyle çalışmalar yürütülmelidir. Araştırma sonuçlarının politika yapıcılarla düzenli olarak paylaşılacağı platformların (seminer, konferans, brifing vb.) oluşturulması, daha etkili sosyal politikaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, İ. (2015). Türkiye' de gelir dağılımı, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 42-59. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84820>
- Açıkgöz, S. C. (2019). Depresyon, panik bozukluk ve yaygın anksiyete bozukluğunun psikolojik sağlamlık dayanıklılık ile ilişkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul*.
- Akış, Ö. (2015). Bir refah göstergesi olarak Türkiye'de mutluluğun mekânsal dağılışı, *Türk Coğrafya Dergisi*, (65), 69-76.
- Akın, B. & Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi, *Öneri*, 10(37), 183-193.
- Aktan, C. (2012). Organizasyonlarda toplam kalite yönetimi, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 249-256.
- Ak, M. (2016). Toplumsal bir olgu olarak yoksulluk, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 296-306.
- Al, B. (2023). Yönetim biliminin uluslararası ve cumhuriyet dönemi Türkiye'sinde tarihsel evrimi: karşılaştırmalı analiz, *Akademik Hassasiyetler*, 10(Özel Sayı), 1-29. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1354300>
- Alan, S. & Ertan, A. (2006). Marriage market, labor market, and the returns to marriage, *Journal of Human Resources*, 41(1), 177-194.
- Altun Erdoğdu, K. & Göksel, T. (2024). Bağlanma kuramı kapsamında ilişkisel mallar, gelir ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Sosyoekonomi*, 32(61), 369-399. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2024.03.17>
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5).
- Ayan, C. & Durgun Kaygısız, A. (2023). Türkiye'de iktisadi büyüme ve gelir dağılımındaki ilişkisi, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 171-186.
- Aydın, H. İ. (2020). Mutluluk ve ekonomi: Yaşam memnuniyeti araştırması üzerinden bazı dikkatler, *Current Research in Social Sciences*, 6(2), 135-148. <http://doi.org/10.30613/curesosc.745642>

- Ayhan, S. (2006). Sıralı lojistik regresyon analiziyle Türkiye’deki hemşirelerin iş bırakma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Eskişehir.
- Avşaroğlu S., Deniz E. & Kahraman A. (2005). Teknik öğretmenlerin yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Bakkalbaşı, İ. O. (2017). Yönetim biliminin doğuşu ve ilk temsilcileri hakkında bir tartışma, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 39(2), 429-452.
- Baransel, A. (1993). Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi, *Avcıol Basım Yayım*, İstanbul.
- Barışık, S. , Bursal, M. & Tekgün, B. (2019). Ekonomik refah artışında kişi başına gelir servet tartışması, *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 39-53. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/896319>
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, *Columbia University Press*.
- Bem, S. L. (1993). The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality, *Yale University Press*, 45.
- Bulut, Y. & Bakan, İ. (2005). Yönetici ve yöneticilik üzerine Kahramanmaraş kentinde bir araştırma, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 62-89.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital, *handbook of theory and research for the sociology of education*,
- Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt Ö. & Ergun T. (1998), Kamu yönetimi sözlüğü (Fransızca ve İngilizce karşılıklarıyla), *Todaie Yayınları*, Ankara.
- Boes, S. & Winkelmann, R. (2010). The effect of income on general life satisfaction and dissatisfaction, *Social Indicators Research*, 95(1), 111-128. <https://doi.org/10.1007/s11205-00994527>

- Cansaran, D. (2024). Çevre kavramının neo-klasik yönetim yaklaşımı örnekleminde değerlendirilmesi, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(1), 291-298.
- Can, H. (1999). Organizasyon ve yönetim, *Siyasal Kitabevi*, Ankara.
- Can, H., Aşan, Ö. & Aydın, E.M. (2006). Örgütsel davranış, *Arıkan Yayınevi*, Ankara.
- Çat, A. K., Koçak, M. C. & Toprak, Ö. (2021). Sosyal medya bağımlılık düzeyinin yaşam memnuniyetine etkisi üzerine saha araştırması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (56), 185-202.
- Cengiz S. (2004). Hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyumu ilişkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Çağlayan Akay, E. & Korkmaz, Ö. (2021). Sağlık verileri ile uygulamalı mikroekonometri, *Der Kitabevi ve Yayınevi*, 265-288.
- Çebi Karaaslan, K. , Çalmaşur, G. & Emre Aysin, M. (2021). Bireylerin yaşam memnuniyetlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 263-290. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.789275>
- Çelik, E. & Sağbaş, İ. (2023). Beklenti teorisi ve vergi uyumunu etkileyen faktörler, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Çınaroğlu, S. & Avcı, K. (2013). Yönetim biliminde sistem yaklaşımı ve sağlık alanı özelinde bir değerlendirme, *Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 83-101.
- Çınar, M. (2017). Çalışanların ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olan faktörler: Bursa örneği, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 707-717.
- Çiftçi, C. & Kangallı, S. G. (2015). Education and Income, *Ege Academic Review*, 15(1), 141-152.
- Çirkin, Z. & Göksel, T. (2016). Mutluluk ve gelir, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375- 400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002397
- Demir, A. & Özdemir, M. (2015). Algılanan Sosyal Destek Düzeyinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, (45), 169-190.

- Demir, H., Alpugan, O., Oktav, M. & Üner, N. (1997). İşletme ekonomisi ve yönetimi, *Beta Basım Yayım Dağıtım*, İstanbul.
- Demir, Ö., Tekin, A. & Uysal, N. (2020). Ekonomik kriz dönemlerinde ailelerin psikolojik iyi oluş düzeyleri: ebeveynlik rolünün aracı etkisi, *Sosyal Politika ve Danışma Dergisi*, 4(1), 1-20.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa490113>
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.09637214.2004.00501001.x>
- Diener, E. & Suh, E. M. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators, *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216.
- Diener & Biswas Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?, *Social indicators research*, 57, 119-169.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being, *Collabra Psychology*, 4 (1), 1-49.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001851
- Dilmaç, B. & Ekşi, H. (2008). Meslek yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 279-289
- Doğan, M. (2002). İşletme ekonomisi ve yönetimi, *Anadolu Matbaacılık*, İzmir.
- Dolan, P., Peasgood, T. & White, M., (2008), Do we really know what makes us happy? a review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being, *Journal of Economic Psychology*, 29(1),94-122.

- Eagly, A. H. & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*, (2), 458-476.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: a social-role interpretation, *Lawrence Erlbaum Associates*, 34.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekinci, N. (2019). Klasik, neoklasik teori, sistem ve durumsallık yaklaşımları ile bunların karşılaştırılması ve toplam kalite yönetimi içerisindeki yerlerinin değerlendirilmesi, *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 16-38.
- Emeç, H. (2002). Ege bölgesi tüketim harcamaları için sıralı logit tahminleri ve senaryo sonuçları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 13-29.
- Erdem, M., Hacıhasanoğlu, Y. & Şahin, İ. (2010). Gelir eşitsizliğinin mutluluk üzerindeki etkisi: Türkiye örneği, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 25(297), 9-30.
- Erdinç, İ. (2018). Evli çiftlerde, evlilik uyumu, cinsel yaşam doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Erdoğan, F. (2015). Evliliğin yoksulluk üzerindeki etkisi: Türkiye örneği, *Sosyal Siyaset Çalışmaları*, (35), 117-142.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar, *Beta Yayınları*,
- Eren, E. (1998). Yönetim ve organizasyon, *Beta Basım Yayın Dağıtım*, İstanbul.
- Eren, F. (2017). Hizmetkar liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki: bir havayolu şirketi örneği *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Erikli, S. & Yücel, A. (2019). Gelir eşitsizliği bireylerin refahını etkiler mi? Türkiye'den bulgular, *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 243-260. <https://doi.org/10.38122/ased.598728>
- Erikson, E. H. (1968). Identity: Youth and crisis, *W. W. Norton & Company*.

- Eryılmaz, B. (2014). Kamu Yönetimi (Düşünceler-Yapılar-Fonksiyonlar-Politikalar), *Umuttepe Yayınları*, (7 b.) Kocaeli.
- Eygü, H. & Kılınç, A. (2020). Yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olan faktörlerin araştırılması: Kayseri ili örneği, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Özel Sayı), 3591-3618. <http://doi.org/10.26466/opus.791217>
- Fahloğulları, M. , Uzun, G. , Yıldız, G. & İftar, Ü. (2018). Ücret politikaları ve gelir dağılımı eşitsizlikleri, *Uluslararası Bankacılık Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17-50. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/613865>
- Friedman, M. (1957). A theory of the consumption function, *Princeton University Press*,
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research, *Addison-Wesley*.
- Gamgam, H. & Altunkaynak, B. (2017). Regresyon Analizi, *Seçkin Yayınları*, Ankara.
- Gökdemir Dumludağ, Ö. (2011). Mutluluk ve iktisadi parametreler üzerine bir inceleme, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora Tezi*, 1-160.
- Gökmen, A. (2010). Yönetici değişiminin işletme performansına etkisi, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 11-17.
- Grusky, D. B. (2019). Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective (4th ed.), *Routledge*.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2).
- Gül, S. (2023). Mutlak gelir ve yaşam memnuniyeti: Nispi gelir ve sosyal referans gelir etkisinin aracılık rolü, *Politik Ekonomik Kuram*, (Özel Sayı), 58-68. <https://doi.org/10.30586/pek.1316466>
- Gürcan, T. (2019). Hemşirelik meslektaş dayanışmasının iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. İstanbul.
- Güzel, S. (2017). Gelir eşitsizliği, refah ve mutluluk, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 389-394. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.322631>

- Gümüş, B. & Acar, M. (2023). Türleri, nedenleri ve boyutlarıyla Türkiye’de ve Dünyada yoksulluk sorunu, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(Özel Sayı), 92-105.
- Heckman, J. J. (2006). Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children, *Science*, 312(5782), 1900-1902.
- Hıdıroğlu, D. (2020). Uzun ve kısa vadeli yüksek düzey yönetici ödenekleri ve firma performansı, *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(1), 145-161. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1193972>
- Işık, S. (2018). Locke’un siyasal zoolojisi: yasa, hayvan ve gemen, *Liberal Düşünce Dergisi*, 23(91-92), 143-162.
- İlgün, B. & Develi, A. (2020). Türkiye’de ve dünyada gelir dağılımı üzerine mikro bir analiz, *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 110-123.
- İşcan, Ö. F. & Timuroğlu, M. K. (2010), Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Joshanloo, M. & Jovanović, V. (2020). The relationship between gender and life satisfaction: analysis across demographic groups and global regions, *Archives of Women's Mental Health*, (23), 331-338.
- Kabakçı Günay, E. & Ata, O. (2018). Gelir mutluluk getirir mi? ülkelerin gelir ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bir değerlendirme, *Kesit Akademi Dergisi*, 4(17), 161-192. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1518446>
- Kahyaoğlu, O. (2008). Yaşam memnuniyeti ve yaşam memnuniyetini etkileyen değişkenler ile ekonometrik uygulama: Türkiye örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, 1-7.
- Karabıyık, A. & Akıncı, M. (2024). Türkiye ekonomisinde teknolojik gelişmenin gelir dağılımı üzerinde etkisi: bir zaman serisi analizi, *Ünye İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 35-48.
- Karagöz, Y. , Doğan, A. & Koçyiğit, S. (2016). Gelir düzeyinin hayat kalitesi ve memnuniyetine etkisi: Sivas ilinde amprik bir uygulama, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 169-186. <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/en/download/article-file/282701>

- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Karataş, M. (2019). Gelir dağılımının teorik yapısı, *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 8(21), 52-79. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.546147>
- Karaman, M. F. (2019). Yoksulluk sorununu anlamlandırma çalışması yoksulluk ve sosyal dışlanma, *Journal of Political Administrative and Local Studies*, 2(1), 43-61.
- Keskin, G. & Yıldırım, A. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve yaşam doyumu ilişkisi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 1-12.
- Keynes, J. M. (1936). The general theory of employment, *Interest and Money*, Macmillan,
- Kırcı Çevik, N. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19754/211460>
- Kılıç, S. (2013). Çevre sorunları ve yoksulluk, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(1), 9-20.
- Koçel, T. (2018). İşletme yöneticiliği, *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Korkmaz, O. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddetin sıralı lojistik regresyon analizi ile incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi,
- Köksal, O. & Şahin, F. (2015). Gelir ve mutluluk: gelir karşılaştırmasının etkisi, *Sosyoekonomi Dergisi*, 23(26), 45-59. <https://doi.org/10.17233/se.91108>
- Kurkut, M. & Kayacan, E. (2022). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: bir otomotiv firmasında alan araştırması, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 464-485. <https://doi.org/10.11611/yead.1073565>
- Lekic, N. , Tankosic, J. V. , Mijailovic, J. R. & Lekic, S. (2019). An analysis of factors influencing employee job satisfaction in a public sector, *Ekonomie a Management* 22(3), 83-99. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-3-006>
- Long, J. & Freese, J. (2001). *Regression Models For Categorical Dependent Variables Using Stata*. Texas: A Stata Press.
- Luna Arocas, R. , Danvila Del Valle, I. & Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction, *Employee*

- Relations: The International Journal*, 42(4), 863-881. <http://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y. & Diener, E. (2003). Re-evaluating adaptation and the set-point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527-539. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.527>
- Lykken, D. T. & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon, *Psychological Science*, 7(3), 186-189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x>
- Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities, *The Lancet*, 365(9464), 1099-1104. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)71146-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)71146-6)
- Maslow, A. H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Modigliani, F. & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data, In K. K. Kurihara (Ed.) *Rutgers University Press*, 388-436.
- Meriç, S. & Babur, Y. (2020). Çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Otellere yönelik bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 812-827 <http://doi.org/10.17755/esosder.637991>
- Meisenberg, G. & Woodley, M. A. (2015). Gender differences in subjective well being and their relationships with gender equality, *Journal of Happiness Studies*, (16), 1539-1555.
- Nedim Bal, P. & Gülcan, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Asian Journal of Instruction (E-AJI)*, 2(1), 41-52.
- Newman, C., Delaney, L. & Nolan, B. (2008). A dynamic model of the relationship between income and financial satisfaction: Evidence from Ireland, *The Economic and Social Review*, 39(2), 105-130
- Özarslan, M. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve kişilik tipi ilişkisi: vali yardımcılarına yönelik kuramsal ve uygulamalı bir araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*
- Özaydın, M.M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.

- Özcan, A. (2018). Denizli’de mutlak yoksulluk sınırının belirlenmesi ve yoksullukla mücadele. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (31), 1-14.
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-1, *Kaan Kitabevi*, Eskişehir.
- Özdemir, E. & Işık, M. F. (2021). Sigara, alkol ve kahve tüketiminde tüketici davranışı, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 687-704.
- Özsoy, D. (2024). Türkiye’de gelir dağılımı çalışmaları ve gelir dağılımında sosyal transferlerin etkisinin Türkiye ve Avrupa birliği karşılaştırması, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 356-372.
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve liderlik, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 183-194.
- Öztürk, C. (2016). Aargyris’in olgunlaşma teorisine liderlikte durumsallık yaklaşımlarından çözüm arayışları, *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 3085-3098.
- Öztürk, S. (2021). Beklenti teorisinin dış politikadaki uygulamaları üzerine bir değerlendirme, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 601-617.
- Paksoy, S. & Şahin, H. (2023). Hanehalkı harcamalarının gelir memnuniyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 113-128. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1125688>
- Parsons, T. (1951). The social system, *Free Press*,
- Pehlivan, M.S. (2009). Gelir dağılımı eşitsizliğine devletin müdahale araçları: sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu örneği, *Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Yüksek Lisans Tezi*, 1-96.
- Piketty, T. (2014). Capital in the twenty-first century, *Harvard University Press*,
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. A. (2004). *Returns to Investment in Education: A Further Update*. Education Economics, 12(2), 1-36.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: the collapse and revival of American community, *Simon & Schuster*. 288-320
- Rehman, S. (2012). A study of public sector organizations with respect to recruitment, job satisfaction and retention, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4(1), 76-88.

- Rosenberg, M. & Simmons, R. G. (1972). Status and the self: some applications of the generalized other, *American Journal of Sociology*, 77(1), 5-29.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A. & Ayhan, M. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma, *Uluslararası Yönetim Ekonomi Ve Felsefe Dergisi*,
- Samuelson, P. A. & Nordhaus, W. D. (2010). Economics, *McGraw-Hill Education*
- Sen, A. (1999). Development as freedom, *Oxford University Press*, 5(2), 61-72.
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis, *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital, *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schyns, P. (2001). Income and satisfaction in Russia, *Journal of Happiness Studies*, 2(2), 173-204. <https://doi.org/10.1023/A:1011513729708>
- Servet, O. (2017). Mutluluğun Türkiye'deki belirleyenlerinin zaman içinde değişimi, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 17(35), 16-42. <https://doi.org/10.25294/auibfd.322607>
- Savcı Köroğlu, İ. (2022). Yeni yoksulluk türleri ve sosyal dışlanma, *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 100-116.
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being, *Free Press*, 45.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu, *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Silah, M. (2001). Çalışma psikolojisi, *Selim Yayınları*, Ankara.
- Smith, N. & Vigor, H. (1991). People in organizations. *Oxford University Press*.
- Sousa, L. & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.). Encyclopedia of women and gender: sex similarities and differences and the impact of society on gender, *Academic Press*. (667-676).
- Soylu, Ö. B. (2019). Gelir ve harcama düzeylerinin tasarruf davranışına etkisi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 109-138. <https://doi.org/10.35343/kosbed.599134>

- Sun, Ö. H. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, UYT, Ankara.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction, *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.131>
- Strack, F., Argyle, M. & Schwarz, N. (2007), Subjective well-being: an interdisciplinary perspective, *Pergamon Press*. Oxford.
- Stiglitz, J. E. (2012). The price of inequality: how today's divided society endangers our future, *W. W. Norton & Company*,
- Szromek, A. R. & Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staffin higher education, *Sustainability*, 12(2), 1-38. <http://doi.org/10.3390/su12124865>
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 137-157. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/289663>
- Şahin, A. (2023). Türkiye’de kadınların kayıt dışı istihdamı, sosyal bilimlerde akademik araştırma ve değerlendirmeler-V, *Özgür Yayınları*,
- Şeker, M. (2011). Mutluluk ekonomisi, *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (39), 115-140. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusoskon/issue/9511/118860>
- Şeker, S. E. (2014). Beklenti teorisi (expectacy theory), *YBS Ansiklopedi*, 1(3),20-23
- Şerbetçi, G. (2015). Türkiye’de uygulanan finansal politikaların gelir dağılımı üzerindeki etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 93-116.
- Şimşek Kandemir, A. (2020). İş memnuniyeti üzerine bir araştırma: correspondence analizi, *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(34), 2162-2167. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.479>
- Şimşek, İ. (2007). Eğitim düzeyi, gelir ve iş tatmini ilişkisi: Türkiye örneği, *Çalışma Ve Toplum*, (13), 103-122.
- Thangaswamy, A. & Thiagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study,
- Thompson, B. (1995), Yeni Yöneticinin El Kitabı, *Hayat Yayıncılık*, İstanbul.

- Torrington, D. & Chapman, J. (1983), Personel management (second edition), *International Journal of Research*, 5(6), 464-470.
- Tortop, N. (1985), Kamu personel yönetimi, *S Yayınları*, Ankara.
- Tosun, K. (1992). İşletme yönetimi genel esaslar, *Savaş Yayınları*, (6. baskı)
- Tsourela, M., Mouza, A. M. & Paschaloudis, D. (2008). Extrinsic job satisfaction of employees, regarding their intention to leave work position. a survey in small and medium enterprises, *Management of International Business and Economics Systems*, 249-261.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021 Yılı Raporu, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>
- Ugur, Z. B. (2024). Türkiye’de kadınlar mı erkekler mi daha mutlu? Değerlerin ve sosyal baskı hissini rolü, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (29), 31-47.
- Uludağ, Y. (2017). İş tatmininde kişilik özelliklerinin ve sosyal ilişkilerin rolü: bir enerji işletmesinde araştırma, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kırıkkale.
- Ülker, N. (2014). Hemşirelerde iletişim becerileri ve iş doyumu, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender, *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2009). The spirit level: why more equal societies almost always do better, *Allen Lane*.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation, *Wiley*,
- Wright, B. E. & Davis, B. (2003). Job satisfaction in the public sector: the role of the work environment, *Sage Publications*, 33(1), 70-90.
- Yavuz, S., Karabulut, T. & Sarı, S. (2019). Güç alan analizi yöntemiyle öğrencilerin başarılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 111-132.
- Yücekök, A. N. (1968). Toplum kalkınmasında liderlik sorunlar, *SBF Dergisi*, (3), 311-336.
- Zhang, H., Cho, T., Wang, H. & Ge, Q. (2018). The Influence of Cross-cultural Awareness and Tourist Experience on Authenticity, Tourist Satisfaction and Acculturation in World Cultural Heritage Sites of Korea, *Sustainability*, 10(4), 927.