



**DÖRT VE BEŞ YILDIZLI OTEL MUTFAK
ÇALIŞANLARININ FAZLA ÇALIŞMA ALGISI VE
YAŞAM MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ: BODRUM
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**2022
YÜKSEK LİSANS TEZİ
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI**

Ufuk SARICIK

**Danışman
Prof. Dr. Nuray TÜRKER**

**DÖRT VE BEŞ YILDIZLI OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARININ FAZLA
ÇALIŞMA ALGISI VE YAŞAM MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİ: BODRUM
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Ufuk SARICIK

Prof. Dr. Nuray TÜRKER

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Mayıs 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	3
DOĞRULUK BEYANI	4
ÖNSÖZ	5
ÖZ.....	6
ABSTRACT.....	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION	9
KISALTMALAR	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	15
EVREN VE ÖRNEKLEM	16
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	19
GİRİŞ	20
1. FAZLA ÇALIŞMA	22
1.1. Fazla Çalışma Kavramı.....	22
1.2. Fazla Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	24
1.3. Fazla Çalışmanın Etkileri	26
1.3.1. Fiziksel Etkiler	27
1.3.2. Ruhsal Etkiler	29
1.3.3. Ailevi Etkileri	31
1.3.4. Sosyal Etkiler.....	32
1.4. Fazla Çalışma İle İlgili Literatür.....	34
2. YAŞAM KALİTESİ VE YAŞAM MEMNUNİYETİ	37
2.1. Yaşam Memnuniyeti Kavramı ve Gelişimi	37
2.2. Yaşam Memnuniyetine İlişkin Kuramlar.....	39
2.2.1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı.....	39
2.2.2. Uyum Kuramı	40

2.2.3.	Tutarsızlık Kuramı	40
2.2.4.	Ereksel Kuram	41
2.2.5.	Kişilik Kuramı.....	41
2.3.	Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörler	42
2.3.1.	Cinsiyet	43
2.3.2.	Yaş	44
2.3.3.	Medeni Durum	45
2.3.4.	Eğitim	46
2.3.5.	Gelir Durumu	47
2.3.6.	Sağlık.....	49
2.3.7.	Sosyal Destek	50
2.3.8.	Yaşanılan Konut ve Özellikleri.....	51
2.3.9.	Bireyin Yaşamındaki Değişiklikler ve Olaylar	52
2.3.10.	İş Yaşamı	52
2.4.	Yaşam Memnuniyeti İle İlgili Literatür	54
3.	MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ARAŞTIRMA	57
3.1.	Bulgular	57
3.1.1.	Fazla Çalışma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları	57
3.1.2.	Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	59
3.1.3.	Mutfak Çalışanlarının Demografik Özellikleri.....	60
3.1.4.	Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Durumları ve Yaşam Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular	61
3.1.5.	Mutfak Personelinin Fazla Çalışmalarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması.....	61
3.1.6.	Mutfak Çalışanlarının Yaşam Memnuniyetinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması.....	70
3.1.7.	Fazla Çalışma ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki.....	74
3.1.8.	Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Algısının Yaşam Memnuniyetleri Üzerindeki Etkisi	75
3.	SONUÇ	78
	KAYNAKÇA	82
	TABLolar LİSTESİ	101
	GRAFİKLER LİSTESİ.....	104
	EKLER	105
	ÖZGEÇMİŞ	108

TEZ ONAY SAYFASI

Ufuk SARICIK tarafından hazırlanan “**Dört ve Beş Yıldızlı Otel Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Algısı ve Yaşam Memnuniyeti İlişkisi: Bodrum Üzerine Bir Araştırma** “ başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Nuray TÜRKER

.....

Tez Danışmanı: Safranbolu Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 21/06/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Nuray TÜRKER (KBÜ)

Üye : Doç. Dr. Oğuz DİKER (ÇOMÜ)

Üye : Doç. Dr. Cenk MURATKOÇOĞLU (KBÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Adı Soyadı : Ufuk SARICIK

İmza :

ÖNSÖZ

Tez konusunun seçiminden ilerleyişine kadar olan süre boyunca desteğini sürekli hissettiğim, nitelikli ve özverili bir çalışma ortaya koymam konusunda beni cesaretlendiren, çalışmaya katkıda bulunan ve tez çalışması sürecince benden anlayışını asla esirgemeyen, sahip olduğu tüm bilgi ve birikimini benimle paylaşan ve bana kattığı birçok şey için danışman hocam; Sayın Prof. Dr. Nuray TÜRKER'e ayrıca her zaman ve her koşulda yanımda olan, motivasyonumu korumama yardımcı olan aileme ve nişanlıma desteklerinden ötürü sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ufuk SARICIK

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Muğla'nın Bodrum ilçesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan mutfak personelinin fazla çalışmaya (gönüllü ya da gönülsüz) yönelik algılarını ve fazla çalışmanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Yapısal bir anket formunun kullanıldığı çalışmada 391 kişiden veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda fazla çalışma fiziksel yorgunluk, özel ve sosyal yaşam, zaman, iş doyumu ve bağlılık, yönetim ve diğer personel ile ilişkiler ve ücret ve terfi imkânları olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Çalışma mutfak personelinin fazla çalışma ile ilgili algılarının yüksek, yaşam memnuniyeti seviyelerinin ise orta derecede olduğunu göstermektedir. Fazla çalışma ile ilgili en önemli olumsuzluklar çalışanların fiziksel olarak yorulmaları, işte fazla zaman geçirmeleri ve özel ve sosyal yaşama yeterli vakit ayıramamalarıdır.

Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, haftalık çalışma süresi, mesleğe bağlı olarak sağlık sorunları yaşama açısından mutfak personelinin fazla çalışma algıları anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak, mutfak çalışanlarının demografik özelliklerine; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, işletmedeki görevlerine, gelir durumlarına göre yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bununla birlikte; yaşam memnuniyetinde eğitimin, haftalık çalışma saatinin ve mesleğe bağlı olarak sağlık sorunu yaşamanın önemli değişkenler olduğu belirlenmiştir.

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasında olumsuz bir ilişki bulunmakta olup çalışanların fazla çalışma ile ilgili olumsuz algıları arttıkça yaşam memnuniyeti de düşmektedir. Bu memnuniyetsizlikler iş doyumu ve örgüte bağlılık, yönetim ve diğer personelle olan ilişkilerde yaşanan sorunlar ile ücret ve terfi konusundaki sıkıntılardan kaynaklanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çok Çalışma; Yaşam Memnuniyeti; Yiyecek-İçecek İşletmeleri; Mutfak Çalışanları

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the perceptions of the kitchen staff working in four and five star hotels in Bodrum towards overworking and the effect of overworking on life satisfaction. A structured questionnaire was used in the study. Data collected from 391 employees were analyzed. Overworking consists of six dimensions: physical fatigue, private and social life, time, job satisfaction and commitment, relationships with management and other personnel, and wage and promotion opportunities. The study shows that kitchen staff have a high perception of overwork, and a moderate level of life satisfaction. The most important negative aspects of overworking are the physical fatigue of the employees, spending too much time at work and not being able to spare enough time for private and social life.

The overworking perceptions of the kitchen staff show significant differences in terms of gender, marital status, age, educational level, income status, weekly working hours, and experiencing health problems depending on the profession. However, no significant relationship was found between life satisfaction and demographic characteristics such as gender, marital status, age, position, and income level of kitchen staff. It has been determined that educational level, weekly working hours and having a health problem related to the profession are important variables affecting life satisfaction.

There is a negative relationship between the perceptions of overworking and life satisfaction of kitchen staff, and as the negative perceptions of employees about overworking increase, life satisfaction decreases. These dissatisfactions arise from job satisfaction and commitment to the organization, problems in relationships with management and other personnel, and problems in wage and promotion opportunities.

Keywords: Overworking; Life Satisfaction; Food and Beverage Enterprises, Kitchen Staff

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Dört ve Beş Yıldızlı Otel Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Algısı ve Yaşam Memnuniyeti İlişkisi: Bodrum Üzerine Bir Araştırma
Tezin Yazarı	Ufuk SARICIK
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Nuray TÜRKER
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans Tezi
Tezin Tarihi	21/06/2022
Tezin Alanı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı
Tezin Yeri	KBÜ-KARABÜK
Tezin Sayfa Sayısı	106
Anahtar Kelimeler	Çok Çalışma; Yaşam Memnuniyeti; Yiyecek-İçecek İşletmeleri; Mutfak Çalışanları

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship between Overworking Perception and Life Satisfaction of Four and Five Star Hotel Kitchen Staff: A Study on Bodrum
Author of the Thesis	Ufuk SARICIK
Advisor of the Thesis	Prof. Nuray TÜRKER
Status of the Thesis	Master Thesis
Date of the Thesis	21/06/2022
Field of the Thesis	Department of Gastronomy and Culinary Arts
Place of the Thesis	UNIKA-KARABÜK
Total Page Number	106
Keywords	Overworking; Life Satisfaction; Food and Beverage Enterprises; Kitchen Staff

KISALTMALAR

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

vb. : Ve Benzeri

vd. : Ve Diğerleri

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Çalışmanın konusu Muğla ilinin Bodrum ilçesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan fazla çalışma süreleri ve bunun yaşam memnuniyetleri üzerindeki etkisini incelemektir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışmada Muğla ilinin Bodrum ilçesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde mutfak departmanında çalışan işgörenlerin fazla çalışmalarının yaşam memnuniyetlerine olan etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmada uygulama için dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin seçilmesinin temel nedeni bu tesislerin daha nitelikli olması, bu tesislerde daha kalifiye personel çalışması ve bu tesislerin mutfaklarında çalışan personel sayısının yüksek olmasıdır. Bodrumda toplamda 68 adet dört ve beş yıldızlı otel bulunmaktadır (Turofed, 2022).

Turizm işletmelerinde fazla çalışma sektörün yapısı gereği sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Mutfak departmanı da fazla çalışma yapılan bölümlerden biri olup iş yoğunluğu sebebiyle işgörenlerin fazla çalışma yapmaları gerekmektedir. İşin özelliği gereği zaman zaman işgörenin isteği dışında gerçekleştirilen fazla çalışma işgörenin fiziksel ve ruhsal olarak sağlık problemleri yaşamasına neden olmakta, bireyin sosyal ve özel yaşamını olumsuz etkilemekte, bireyin ailesine ve sosyal çevresine ayırabileceği zamanı ve kendisinin geçirebileceği boş zamanı azalmaktadır. Bu bakımdan fazla çalışma zamanının çoğunu işyerinde harcayan, sosyal yaşama ve ailesine yeterli vakit ayıramayan, sağlık sorunları yaşayan işgörenlerin yaşamdan duydukları memnuniyeti de azaltmaktadır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, fazla çalışmayla özellikle işkoliklikle ilgili çok sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Ancak işin doğasından ve sektörün özelliklerinden kaynaklanan fazla çalışma ile ilgili araştırma sayısı oldukça azdır. Ayrıca fazla çalışma ile ilgili araştırmalar sıklıkla hukuk alanında yapılmış olup bu çalışmalarda fazla çalışmanın hukuki ve yasal yapısı incelenmiştir.

Öte yandan ilgili literatürde fazla çalışmanın sosyal yaşam ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkilerini inceleyen çalışma sayısı da sınırlıdır. Yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak sağlık sektöründe yürütüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda; turizm sektörü üzerinde fazla çalışma ve yaşam memnuniyeti ilişkisini

inceleyen araştırmaların eksik olduğu gerçeğinden hareketle bu çalışmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı ve bu boşlukları dolduracağı öngörülmektedir. Çalışmanın bilimsel ve teorik katkısının yanı sıra iş yaşamına da katkı sunacağı ve otel yöneticileri, İnsan Kaynakları yöneticileri, mutfak şefleri v.b. için yol gösterici olacağı özellikle de aşçıların gereksinimleri, beklentileri, işgören performansı ve motivasyonu konularına dikkati çekeceği varsayılmaktadır.

ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Bilimsel araştırmalarda evrenin ve örneklemin belirlenmesinden sonra verilerin doğru ve güvenilir bir şekilde toplanması, bilimsel çalışmaların kritik aşamasını oluşturmaktadır. Toplum ve bireyleri ilgilendiren konularda problemlerin çözüme kavuşturulması için doğru verilerin veya bilgilerin elde edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu tür durumlarda insanlar bilgilerin elde edileceği temel kaynaklar olarak değerlendirilmektedir. Bu kaynaktan verilerin toplanması amacıyla kullanılan araçlardan biri de anketlerdir (Odabaşı, 1999, s.81). Anket; araştırma problemine cevap bulmak için çeşitli soruların kullanılması yoluyla oluşturulan yapısal formlardır (Nakip, 2013, s.173).

Bu çerçevede tasarlanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Fazla Çalışma Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek ilgili alan yazın ile Pınar (2011) ile Badem’in (2018) çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde “Yaşam Memnuniyeti Ölçeği” bulunmaktadır. Yaşam memnuniyeti ölçeği Diener vd.’nin (1985) çalışmasından alınmuştur. Çalışmada kullanılan ölçekler 5’li Likert tipinde hazırlanmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu EK1’de gösterilmiştir.

391 mutfak çalışanından elde edilen veriler Ekim 2020-Ocak 2021 tarihleri arasında yüz yüze ve online olarak toplanmuş ve İstatistik Paket Programı (SPSS 20) aracılığıyla analiz edilerek yorumlanmuştur. Bu çerçevede öncelikle; istatistiksel açıdan büyük önem taşımakta olan veri setlerinin güvenilirliği ve yapı geğerliği incelenmiştir (Christensen vd., 2015, s.154). Yapı geğerliği; ölçülmek istenen verilerin özelliğini belirlemede ve genellikle faktör analizi ile test edilmektedir. Faktör analizinin, doğrulayıcı ve açııklayıcı olmak üzere iki türü vardır. Doğrulayıcı faktör analizi; bir dilden başka bir dile çevrilerek kullanılan ölçeğin ilk sonuçları verip vermediğini belirlemek için yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2004, s.117). Açııklayıcı faktör analizi

ise daha önce başka araştırmalarda kullanılan bir ölçeğin benzer faktör yapısını ortaya koyup koymadığını test eden bir analizdir (Yaşlıoğlu, 2017, s.75).

Bu çalışmada kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda kullanıldığından söz konusu ölçeklerin yapısal geçerliliğini sağlamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde Barlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) öne çıkan iki temel değerdir. KMO; örneklem yeterlilik derecesini ifade etmektedir. KMO oranının 0,5 ve üzerinde olması gerekmektedir. KMO'nun 0,5'in altında olması verilerin faktör analizi için yeterli sayıda olmadığı anlamına gelmektedir (Hair vd., 2010, s.99). KMO değerinin belirlenen sınır üzerinde çıkması halinde 1'den büyük özdeğere sahip olan faktörler dikkate alınmak şartıyla veri setinin kaç faktörden oluştuğuna karar verilebilmektedir (Erdoğan, 2003, s.358). Barlett değerini ise; verilerin tutarlı olup olmadığını belirlemede kullanılan bir değerdir. Bartlett değerinin $p < 0,01$ ya da $p < 0,05$ olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2010, s.99). Ayrıca dikkat edilmesi gereken diğer bir değer kümülatif varyans oranıdır. Varimax döndürme yönteminin kullanıldığı bu çalışmada faktör analizinde tespit edilen alt boyutların kümülatif varyans oranının en az 0,50 olmasına (Tavşancıl, 2002, s.48) dikkat edilmiştir.

İstatistiksel testlere başlamadan önce yapılması gereken işlemlerden bir diğeri ise veri setlerinin güvenilirliğinin test edilmesidir (Özdamar, 2004, s.623). Güvenirlik, ölçek ifadelerinin birbiriyle uyumlu olmasının yanı sıra ölçüm işleminin tekrarlanabilir olmasını veya tekrarlarda benzer sonuçların elde edilip edilmediğini belirlemektedir (Alpar, 2010, s.411; Ural ve Kılıç, 2013, s.280). Bu çalışmada, güvenilirlik analizi için sosyal bilimlerde yaygın olarak tercih edilen "Cronbach Alpha" katsayısı kullanılmıştır (Erkuş, 2009, s.132). Ölçeklerin hangi düzeyde güvenilir olduğuna karar vermek için ise "0,00 ≤ α < 0,40=güvenilir değil, 0,40 ≤ α < 0,60=düşük güvenilirlik, 0,60 ≤ α < 0,80=oldukça güvenilir ve 0,80 ≤ α < 1,00=yüksek güvenilirlik" değer aralıkları göz önünde bulundurulmuştur (Kalaycı, 2010, s.405).

Ölçeklerin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri belirlendikten sonra araştırmaya katılan kişilerin niteliklerini ve ölçek ifadelerine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla betimsel analizlerden olan frekans ve aritmetik ortalama değerleri test edilmiştir. Ölçek ifadelerinin aritmetik ortalama değerlerini değerlendirmek için "1.00-1.80=kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60=katılmıyorum, 2.61-3.40=kısmen

katılıyorum, 3.41-4.20=katılıyorum ve 4.21-5.00=kesinlikle katılıyorum” değerleri göz önünde bulundurulmuştur (Özdamar, 2001, s.145).

Analizlerin üçüncü aşamasına geçmeden önce verilerin parametrik test koşullarını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Verilerin parametrik test koşullarını sağlayıp sağlamadığına karar vermek için normal değerlerinin $p>0,05$ olması gerekmektedir. Bu değer sağlanmıyorsa verilerin basıklık/çarpıklık değerlerinin de -1,5 ve +1,5 aralığında olup olmadığını test etmek gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan analizlerde verilerin parametrik test koşullarını sağladığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle bağımsız olan iki grubun arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için T-testinden (Arslantürk, 2001: 140; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 172) yararlanılmıştır. Birkaç grup arasında, ortalama skorlardaki anlamlı farklılıkları tespit etmek için ise Tek Yönlü ANOVA testi (Pallant, 2005: 214) kullanılmıştır. Analizlerin dördüncü aşamasında; fazla çalışma ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bunun için Pearson korelasyon testi yapılmıştır. İlişki testlerinde iki değişken arasındaki katsayının -1 veya +1 arasında değer alması gerekmektedir. -1 değişkenler arasında negatif; +1 ise pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Nakip, 2013, s.439). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyine karar vermek için ise “0,00-0,25=çok zayıf, 0,26-0,49=zayıf, 0,50-0,69=orta, 0,70-0,89=yüksek ve 0,90-1,00=çok yüksek” değer aralıkları dikkate alınmıştır (Kalaycı, 2010, s.116).

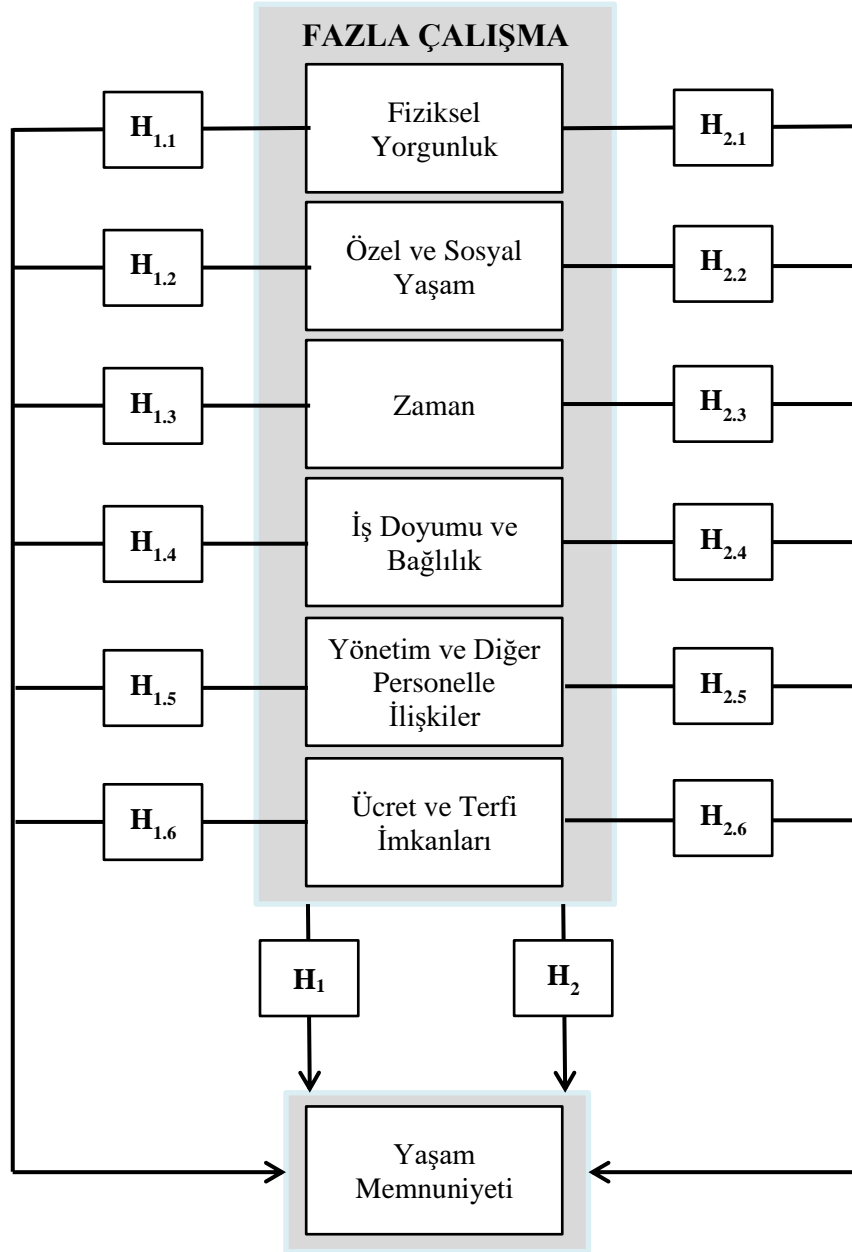
Analizlerin son aşamasında hipotezleri test etmek için “Basit ve Çoklu Doğrusal Regresyon” analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinin bir varsayımı, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekliliğidir. Çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığını tespit etmek için VIF ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması için VIF değerinin 10’dan daha küçük ve tolerans değerinin 0,100’den daha büyük olması gereklidir (Hair vd., 2014: 200; Kline, 2016: 71; Sekaran ve Bougie, 2016: 316). Regresyon analizi için varsayımlardan bir diğeri de hata terimleri arasında ilişkinin bulunmamasıdır. İlişkinin varlığı, otokorelasyonun olduğunu göstermektedir. Otokorelasyon ilişkisi için Durbin-Watson istatistiğine bakılmaktadır. Durbin-Watson istatistiği 0 ila 4 arasında bir değer almakta ve değer 2’ye yakın olması

otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, değer 0'a yakın ise pozitif, 4'e yakın ise negatif otokorelasyonun varlığından söz edilmektedir (Cohen vd., 2003: 137). Yapılan analizlerde VIF değerinin 10'dan küçük, tolerans değerlerinin 0.100'den büyük ve Durbin-Watson değerlerinin de 2'ye yakın olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma modeli; bilimsel çalışmalar için belli bir amaç kapsamında verilerin olabildiğince düşük maliyetle toplanması ve çözümlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2008, s.76). Mutfak şefleri ve aşçıların fazla çalışmaları ve yaşam memnuniyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli; belirli bir olgu kapsamındaki değişkenler arasındaki olası ilişkinin yönünü ortaya koyan veya tasvir edilmesini sağlayan bir araştırma modeli çeşididir (Büyüköztürk, vd., 2010, s.17).

İlişkisel tarama modeli, istatistiksel olarak çeşitli testlerin yapılması ve bunların değerlendirilmesi için kolaylık sağlayan bir modeldir (Ulus vd., 2010, s.44; Padem vd., 2012, s.58). Ayrıca hipotezlerin doğrulanması için de tercih edilen modellerden biridir. Bilindiği üzere; yapılmakta olan çalışmaların ya da çalışmalarla ilgili belirli özelliklerin doğruluğunun sınanması için öne sürülen geçici önermelere hipotez denmektedir. Araştırmacılar, çalışmaya konu olan olay ve olgulardan hareketle gereken verileri toplayarak, öngördükleri hipotezleri doğrulamaya çalışmaktadırlar. Öngörülen bu hipotezlerin istatistiksel işlemler sonucunda kabul veya ret durumları tespit edilmektedir (Erdem, 2007, s.47). Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Yukarıda ifade edildiği gibi araştırmanın bağımsız değişkeni mutfak çalışanlarının fazla çalışmalarıdır. Bağımlı değişkeni ise yaşam memnuniyetleridir. Bu çerçevede ön görülen hipotezler aşağıda gösterilmiştir;

- **H₁**: Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H_{1.1}**: Mutfak çalışanlarının fiziksel yorgunluk algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.

- **H1.2:** Mutfak çalışanlarının özel ve sosyal yaşam algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H1.3:** Mutfak çalışanlarının işyerinde geçirdikleri zaman algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H1.4:** Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılık algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H1.5:** Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkiler algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H1.6:** Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanları algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.
- **H2:** Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı yaşam memnuniyetini etkilemektedir.
 - **H2.1:** Mutfak çalışanlarının fiziksel yorgunluğa yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.
 - **H2.2:** Mutfak çalışanlarının özel ve sosyal yaşama yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.
 - **H2.3:** Mutfak çalışanlarının işyerinde geçirdikleri zamana yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.
 - **H2.4:** Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılığa yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.
 - **H2.5:** Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkilere yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.
 - **H2.6:** Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanlarına yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.

ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Genel olarak bilimsel çalışmalar belirli büyüklükteki bir kitle üzerinde yapılmakta ve tespit edilen sonuçlar hedef kitlenin tamamına yaygınlaştırılabilmektedir. Evren; araştırmanın problemine cevap verebilme potansiyeline sahip kişi, kurum vb.dir (Altunışık vd., 2005, s. 27-142). Evren kendi içerisinde genel ve erişilebilir olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel evren soyut ve tanımlanması kolay olmakla birlikte bu evrene ulaşılması zordur. Ulaşılması kolay evrene ise erişilebilir evren denilmektedir. Erişilebilir evrenin en temel özelliği somut

olmasıdır (Karasar, 2011, s. 110). Bu doğrultuda, araştırma evrenini; Bodrum'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan mutfak personeli oluşturmaktadır. Evren yaklaşık 13.000 kişiden oluşmakta olup (Bodrum Ticaret Odası, 2022) zaman ve maliyet gibi faktörler dikkate alındığından evrenden örneklem seçilmiştir.

Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Altunışık, vd., 2010, s. 128). Kolayda örnekleme yöntemi; araştırmaya kimlerin dahil edileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği bir yöntemdir (Yağar ve Dökme, 2018, s. 5). Örneklem büyüklüğünün hesaplanması için literatürde çeşitli formüller geliştirilmiştir. Bu bağlamda ($N > 10.000$ veya $N < 10.000$) evren hacminin olması, değişkenlerin türünün nitel veya nicel olması, güven düzeyi gibi durumlara bağlı olarak hangi örneklem formülünün kullanılacağı (Ryan, 1995, s.36; Sekaran, 2003, s.119) konusunda formüller geliştirilmiştir (Arıkan, 2005, s.87). Bu çalışmada örneklem büyüklüğü için Krejcie ve Morgan'ın, (1970) önerdikleri tablo dikkate alınmıştır. Örneklem büyüklüğüne ait verilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Büyüklüğü Tablosu

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Kaynak: Krejcie ve Morgan, 1970: s.608.

Krejcie ve Morgan'ın (1970, s.608) önermiş oldukları tabloda, %95 güven aralığı dikkate alınarak, olayın görülme $p=0,5$ ve görülme sıklığının $q=0,5$ yanı sıra $N>10000$ kişi olması durumunda araştırmaya dahil edilecek kişi sayısının en az 384 olması gerektiği görülmektedir. Araştırma sonuçlarının geçerliliği ve daha kapsamlı olması için bu araştırmada toplam 391 kişiden veri toplanmıştır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın sonuçları Bodrum'da dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan mutfak personeli ile sınırlıdır. Başka illerde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilir. Ayrıca, araştırmanın turizm sektörü üzerinde yapılmış olması nedeniyle diğer sektörlerle genellenmesi ile ilgili de sınırlılıklar da bulunmaktadır.

GİRİŞ

İnsanların en temel gereksinimlerini giderebilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışmaları ve yaptıkları işten gelir elde etmeleri gerekmektedir. İş yaşamında yasal çalışma süresinin üzerinde çalışmayı seven kişiler işkolik, yani gereğinden fazla çalışan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Çalışma performansları isteklilik esasına dayanan işkolik bireyler, diğer çalışma arkadaşlarından daha fazla çalışarak takdir edilme, öne çıkma, iz bırakma veya kişisel hırs ya da daha fazla gelir elde etme amaçları gütmektedirler. Çok çalışma bireylere sosyal statü ve istenilen hedeflere daha kolay ulaşma açılarından yardımcı olabilmektedir. Öte yandan bazı meslek alanlarında bireylerin zorunlu olarak fazla çalıştıkları görülmektedir. İş güvencesinin olmaması, finansal sorunlar, işletmedeki işgören sayısının az olması, çalışılan sektörün koşulları ve rekabetçi iş piyasası v.b. durumlar, çalışanları fazla çalışmaya zorlayabilmektedir. Örneğin turizm sektöründe iş, emek ve çabaya fazla ihtiyaç duyulduğundan işgörenlerin bazı durumlarda zorunlu olarak fazla çalışmaları gerekmektedir.

Fazla çalışma süreleri çalışan haklarının korunması amacıyla yasalarla düzenlenmiş ve değişen koşullara göre değiştirilmiştir. Ülkemizde fazla çalışma İş Kanunu'nun 41. maddesine göre "Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma", 42.maddesine göre "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" ve 43.maddesine göre "Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma" olarak üçe ayrılmıştır (İş Kanunu, 2003).

Çalışma saatleri yasalar ile belirlense de bazı işletmeler personel eksikliği ve bütçe yetersizliği nedenleri ile ya da tasarruf amacıyla işgörenlerine mesai yaptırmaktadırlar. Bu durum işgörenlerin bazı sağlık problemleri yaşamalarına, aile içi sorunlara, sosyal yaşamlarının bozulmasına ve yaşam kalitelerinin düşmesine neden olabilmektedir.

Fazla çalışmanın getirdiği yorgunluk ve dikkatsizlik nedeniyle çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları olumsuz etkilenmektedir. Bireylerin fazla mesai yapmaları çeşitli sağlık sorunlarına, vücut dirençlerinin zayıflamasına, yorgunluğa, çalışanların ilgi odaklarının dağılmasına ve hatalara hatta ölümlere neden olmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (2021) tarafından yapılan bir araştırma, haftada 55 saat çalışmanın her yıl 398.000 kişinin felçten ve 347.000 kişinin ise kalp hastalığından ölmesine neden

olduğunu göstermektedir. Uzun saatler çalışan insanlar, haftada 35-40 saat çalışanlara göre %35 daha yüksek felç ve %17 daha yüksek kalp hastalığı riskine sahiptir.

Fazla çalışma sonucunda iş kazaları ortaya çıkabilmekte hem işletme hem de çalışan zor durumda kalabilmektedir. Fazla çalışma fiziksel sağlığın da ötesinde çalışanlarda psikosomatik bozukluklara, stresin artmasına, çalışanın gerilim yaşamasına, iş motivasyonunun düşmesine, iş tatmininin azalmasına ve duygusal tükenmeye neden olabilmektedir. Ayrıca iş ortamındaki iletişimi de olumsuz etkilemektedir. Fazla çalışma, iş ve yaşam arasındaki dengeyi bozarak yaşam kalitesinin düşmesine neden olabilir. Nitekim araştırmalar (Ebrahimi vd. 2021; Lan vd., 2018; Korkmazer ve Aksoy, 2020; Mazban vd., 2016) da bu durumu doğrulamaktadır. Fazla çalışma saatleri işgörenlerin sağlık sorunlarını arttırarak ve kendilerine ve ailelerine ayırdıkları zamanı azaltarak yaşam kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir.

Fazla çalışmanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan ve yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan mutfak personeli üzerinde gerçekleştirilen bu tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde fazla çalışma kavramı, fazla çalışmanın tarihsel gelişimi, fazla çalışmanın etkileri, fiziksel etkiler, ruhsal etkiler, ailevi etkiler, sosyal etkiler açıklanmış ve bu konuda yazılan literatüre yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise yaşam memnuniyeti kavramı, yaşam memnuniyetine ilişkin kuramlar ve yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise fazla çalışmanın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan ve yiyecek-içecek işletmelerinde görev yapan mutfak çalışanlarına uygulanan ampirik çalışmanın sonuçları sunulmuştur.

1. FAZLA ÇALIŞMA

1.1. Fazla Çalışma Kavramı

Fazla çalışma normal mesai saatlerinin üzerine çıkılarak yapılan çalışmalarını ifade etmektedir. Fazla çalışma, normal olarak planlanan çalışma süresini aşan herhangi bir ek çalışma olarak tanımlanır. Bu genellikle haftalık 40 saatlik yasal çalışma saatinin üzerinde bir çalışma süresidir.

Bu durum Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 41. Maddesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır (İş Kanunu, 2003). Kırk beş saati aşan çalışmalarda çalışana her bir saati aşan çalışma saati için ücretinin %50 daha fazlası olarak ödenir hükmü yer almaktadır. Yine aynı maddede belirtildiği üzere; birey yaptığı her 1 saat fazla çalışmanın ücreti karşılığını 1 saat 15 dakika serbest zaman olarak ve bu serbest zamanı 6 ay içerisinde ücretinde kesinti olmadan kullanabilir (İş Kanunu, 2003). Fazla çalışma yapılması durumunda işletmeler, çalışanlara ücret almaması koşuluyla serbest zaman elde etme hakkı vermektedir.

İş Kanunu'nun 41. Maddesi uyarınca çalışanlar yılda 275 saatten fazla çalışamazlar. İşletmelerin çalışanları fazla süre çalıştırabilmeleri için bir neden olması zorunludur. Bu nedenler İş Kanununun 41. maddesine göre "Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma", 42.maddesine göre "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" ve 43.maddesine göre "Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma" olarak üçe ayrılmıştır (İş Kanunu, 2003).

Olağan fazla çalışma, üretimi arttırıp ülke yararına katkı sağlama gibi sınırlayıcı olmayan nedenlerle hemen hemen her işletmede hemen her zaman yapılan ve işletmelerin ya da çalışanların (tarafkların) isteğine bağlı olan bir çalışma türüdür. Bu nedenlerden birinin varlığı fazla çalışma yapmaya etken bir durumdur (Badem, 2018). Örneğin; bir otelde düğün, toplantı gibi etkinlikler olduğunda yaşanan fazla çalışma durumu gibi.

Olağan fazla çalışmada asıl hedeflenen, değişen koşullara ayak uydurmak için üretimi arttırmak adına fazla çalışma yaparak işverenin iktisadi durumunu korumaktır. Kanunda belirtilen durumların geniş kapsamlı ve soyut olması nedeniyle olağan fazla çalışma iş verene sınırsız ve denetimsiz bir yetki hakkı sağlamaktadır. Örneğin; otelde yaşanan ani bir rezervasyon artışı durumunda çalışanlar mesai saatleri dışında bir

çalışma saatine tabi tutulabilirler. Ancak burada işgörenin rızası önemli olup rızası olmayan bir çalışana fazla çalışma yaptırımı uygulanmamaktadır. Olağan fazla mesai uygulaması için; öncelikle işçi, işverenin talebi üzerine fazla çalışmayı kabul etmeli, fazla çalışmanın bir nedeni olmalı ve fazla çalışmanın sınırlarına, haklarına ve yasaklarına uyulmalıdır (Badem, 2018).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ise beklenmedik bir durumda ortaya çıkan düzensiz ve plansız bir çalışma olup İş Kanunu'nun 42. Maddesinde belirtildiği gibi işyerinde üretimi engelleyecek herhangi bir acil durum; arıza, yangın, su baskını gibi zorlayıcı sebepler, makine arızası gibi durumlar olması halinde normal çalışma düzenine dönene kadar işçilere fazla çalışma yaptırılmasıdır. Örneğin; restoran mutfaklarından birinde meydana gelen yangın diğer mutfaklarda fazla çalışılmasına neden olabilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapıldığında herhangi bir makamdan izin alınması ve çalışanın onayının alınması zorunluluğu yoktur. Ancak, çalışanın sağlığı fazla çalışma yapmaya uygun değilse fazla çalışma yapılması istenmemektedir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma süresi, işyeri normal seyrine geri döndüğünde ortadan kalkmaktadır (Çelik,2004: 15). Süreç normale döndüğünde kurum işçilere dinlenme süresi vermekle yükümlüdür. Çalışanlara ödenecek ücret 41.maddede belirlenmiştir. (İş Kanunu md. 41-42/1).

Olağanüstü fazla çalışma ise madde 43'de "Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir" şeklinde tanımlanmıştır (İş Kanunu, 2003:Md. 43). Bu uygulamaya karar verecek olan merci Bakanlar Kurulu'dur. Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabilir." (İş Kanunu md.43). Bu süre net olarak belirlenmemiş olsa da Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre çalışanın 24 saatlik bir sürede 12 saat kesintisiz dinlendirilmesi gerekmekte, kalan 12 saatlik süre de en çok çalışma gücü sayılmaktadır.

Karar alındığında işveren ve çalışanın rızasının alınmasına gerek yoktur. (Akyiğit, 2006). Ancak, çalışanın sağlık durumu fazla çalışma yapmasına engel ise fazla çalışma yapmak zorunluluğu bulunmamaktadır. Doğal afet ve ağır ekonomik kriz

sebebiyle ortaya çıkan olağanüstü hal durumlarında ve şiddet olaylarının artması, kamu düzeninin bozulması gibi olağanüstü hal durumlarında da, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma kamu ve özel kuruluş fark etmeksizin tüm kurum ve kuruluşlara uygulanmaktadır. Örneğin; olağanüstü bir durum olduğunda, savaş zamanlarında turizm aşçıları ordu için yemek yapabilir.

Fazla çalışmanın ülke ekonomileri açısından önemli bir fark yarattığı söylenemez. Eurostat (2021) verilerine göre, Avrupa Birliği ülkeleri arasında uzun süre çalışan ülkelerin pek de zengin olmadıkları görülmektedir. Örneğin bir Türk vatandaşı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Bir Yunanlı (AB'de en uzun süre çalışan ülke) ise haftada ortalama 41,7 saat çalışmaktadır. Ancak, Norveç (33,7 saat), Danimarka (33,3) ve Hollanda (haftada 30,4 saat) gibi ülkelerde çalışma süreleri çok daha kısadır. Kişi başına düşen GSYİH, Norveç veya Hollanda'daki işgörenlerin daha uzun süre çalışan Yunanlılardan daha fazla değer ürettiğini göstermektedir. Dünya Bankası (2020) verileri, Hollanda'da kişi başına düşen GSYİH'nın 52.397 Dolar, Norveç'te 67.329 Dolar, Türkiye'de ise 8.536 Dolar olduğunu göstermektedir.

Fazla çalışma yapan işgörenlerin sosyal yaşamları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Özellikle mutfak çalışanları eğer aile fertlerinden uzakta bir işletmede çalışıyorlarsa, genellikle işletmenin tahsis ettiği lojmanda kalmaktadırlar. Böylece işyeri ve lojman arasında gidip gelen işgörenler için zamanla kısır döngü oluşmakta, sosyal yaşam en aza inmektedir. Çok çalışma yapılan işletmelerde istihdam oranı da artmamaktadır. İşletmeler işgörenleri gereğinden fazla çalıştırarak personel eksikliğini kapatmayı amaçlamakta, böylece bütçeleri de bu şekilde dengelemektedirler.

1.2. Fazla Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Çalışma insanlar için her zaman yaşamın merkezi ve hayat noktası olmuştur. Tarihler boyunca insanoğlu geçimini sağlayabilmek ve hayatını idame ettirebilmek için çalışmıştır. İlk çağlarda insanlar günün neredeyse 12 saatinden fazlasını çalışarak, bitki ve kök toplayarak veya avlanarak geçirmişlerdir. Sanayi devrimleri öncesinde çalışma daha çok bireylerin para kazanmaktan ziyade, yaşama ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan faaliyetlerdir (Oğuz, 2007). Bu dönemde koşulları doğa belirlediğinden, üretici olmaktan ziyade daha çok tüketici bir toplum hakimdir.

Tarım toplumunun gelişmesiyle üretim artmış, çalışma ilişkileri ve sorumluluklar da yerleşmeye başlamıştır. Üretimin artmasıyla hak ve mülk sahipleri ile çalışanların arasında sınıf ayrılıkları ortaya çıkmış, toplumda feodal bir yapı gelişmiş ve kölelik sistemi baş göstermiştir. Bu dönemde kölelerden faydalanılmış ve iş güçleri sömürülmüştür (Okçuoğlu, 1996). Orta Çağa özgü olan bu feodal düzen 13.yüzyılın ortalarından itibaren çökmeye başlasa da geçerliliğini 16.yüzyıla kadar korumuştur. Bu dönemde derebeyliklerin yönetimindeki araziler belirli bir ücret karşılığında serfler tarafından işlenmekteydi.

Tüccarlık sisteminin gelişmesiyle birlikte ticaret yolları genişlemiş, toprağa ve mallara olan talep artmış, kasabalar büyümüş ve kentler ortaya çıkmıştır. Böylece kırsal kesimden kentlere göç başlamıştır. Coğrafi keşifler, para ekonomisine geçiş, kentlerin öne çıkması, ticaretin gelişmesi tüccar sınıfının güç kazanmasına neden olmuştur. Merkantilist dönem olarak da adlandırılan bu dönemde tüccarlar meslek dallarına göre; hammadde işleyen, sanat icra eden veya zanaat yapanlar olarak ayrışarak lonca sistemini kurmuşlardır. Loncalar birçok ülkenin ekonomilerinin temel yapılarını oluşturmuş, işçilerin ücretleri, çalışma saatleri gibi iş ile alakalı konuların belirlenmesinde loncalar etkili olmuştur (İzveren, 1974).

Zamanla çeşitli zanaatkarların ürettiği ürünleri tek çatı altında toplayan merkezi imalathaneler oluşmuş, bu gelişmeler makinaların ilk defa kullandığı fabrikalara evrilmişlerdir (Badem, 2018). Tüccarların ticareti geliştirmesi ve burjuva sınıfının oluşmasıyla tarım ekonomisi yerine sanayi ekonomisi önem kazanmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte 18. yüzyılda fabrikaların gelişmesiyle işgücüne ve işçiye olan ihtiyaç artmıştır. Tarım alanlarının azalmasıyla birlikte işsiz kalan işçiler şehirlere göç etmişlerdir. Endüstri devriminde işçiler koydukları aşırı emek karşılığında çok cüzi bir ücretle çalıştırılmıştır. Yine bu dönemde kadınların ve çocukların ağır çalışma koşullarında çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu durum toplumsal değişimi de beraberinde getirmiş, önceleri uzun saatleri içeren çalışma süresi zamanla kısalmış, işçinin çalışma koşulları bu alanda yapılan hukuksal düzenlemelerle belirlenmiştir. Başlangıçta çalışanların haklarını savunmak ve iyileştirmek için devletler herhangi bir düzenleme yapmamış olsa da (Koray, 1992) zaman içerisinde işçilerin örgütlenmesi ile birlikte işçiler hakları için mücadele etmişler ve birtakım haklar elde etmişlerdir.

İşçilerin çok çalıştırılmaları ve eğitimsiz olmaları nedeniyle bu dönemde iş kazaları ve meslek hastalıkları baş göstermiştir. Devletlerin müdahalesiyle birlikte çalışma koşulları düzenlenmiş, sosyal devlet olma yolundaki ilk adımlar atılmıştır (Önder, 1996).

Çalışanların özellikle de kadın ve çocukların haklarını korumak için yapılan hukuki çalışmalar ilk olarak Almanya ve İngiltere’de ortaya çıkmış, sonraları tüm Avrupa devletlerine yayılmıştır. Fazla çalışma süresinin kısaltılması ile ilgili olarak yapılan ilk çalışma İngiltere’de başlatılmıştır. Dönemin İngiliz parlamenterlerinden A. Cooper, mesai saatlerinin ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kadınların haklarının korunmasına yönelik çalışmalar yapmıştır (Badem, 2018:13). Hernekadar çalışma süreleri ile ilgili yasalar çıkarılsa da uygulamaların etkin bir şekilde gerçekleştirilememesi ayaklanmalara neden olmuştur. Sonraları devletler kadınların ve çocukların çalışma saatlerini günlük 9 saat ve haftalık 48 saat olarak sınırlamıştır.

1842 tarihli resmi raporlar çocukların ve kadınların yeraltında uzun süreler boyunca çalıştırıldıklarını göstermektedir. Çocuk işçiler işe dört yaşında başlarken çoğunlukla çalışma yaşı dokuz veya sekizdir. Çocuk işçiler çoğunlukla 12, 14 saat veya daha fazla saatler çalışmak durumunda kalıyorlardı (Uzun, 2000). Çalışma süreleri zamanla azaltılmaya çalışılmış, 14 saatten 12 saate ve sonrasında 19.yüzyıl sonlarına gelindiğinde ise, 10,5 saate indirilmiştir (Özcan, 2009).

Ülkemizde ise Osmanlı İmparatorluğu döneminde sınai statüye sahip firma sayısı az olduğundan ve firma sahipleri ağırlıklı olarak yabancı yatırımcılar olduğundan ı Türk işçi sınıfı gelişmemiştir. Osmanlı döneminde herhangi bir iş yasası çıkarılmamıştır (Deniz, 2005).

Günümüzde de halen devam eden çalışma saati ve işyeri problemleri yüzyıllar boyunca daima güncelliğini korumuştur. İşveren ve işçi arasındaki problemler incelendiğinde, uygun çalışma şartları, ücret beklentileri, sağlık koşulları ve işten arta kalan zamandaki sosyal yaşam için kalan vakit ve uzun süren zorunlu fazla çalışma saatleri daima sorun olmuştur.

1.3. Fazla Çalışmanın Etkileri

Bugün pek çok sektör ve işletmede fazla mesai uygulamaları yaygın olsa da emek yoğun bir sektör olan turizm endüstrisinde çalışma saatleri oldukça uzundur.

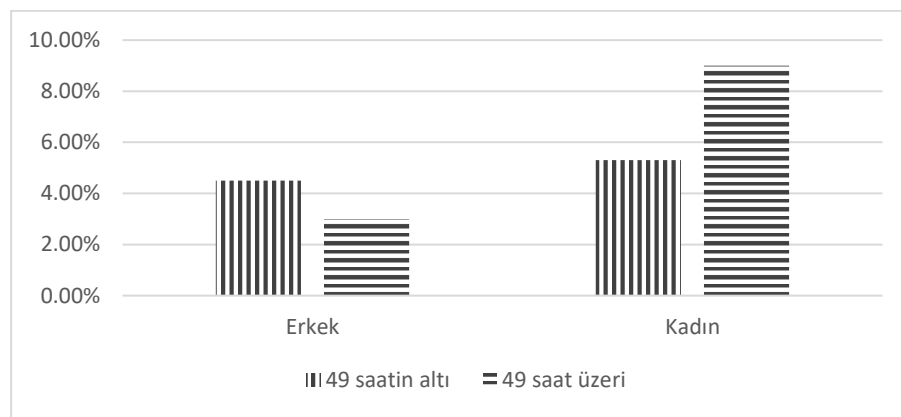
Daha az personel ile daha çok iş anlayışının benimsendiği bazı otel işletmelerinde işletmeler kısıtlı bütçeleri ile çok fazla iş yapmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum çalışanlar açısından ailesevi, sosyal, fiziksel ve ruhsal bazı sorunlar yaratmaktadır. Bu etkiler aşağıda açıklanmıştır.

1.3.1. Fiziksel Etkiler

Fazla çalışma bireyleri en çok fiziksel açıdan etkilemektedir. Fazla çalışmanın birey üzerinde yarattığı pek çok sağlık sorunları ve riskleri bulunmaktadır. Örneğin elle kaldırmanın olduğu işlerde bel yaralanması (tutulması), yüksek tansiyon, zihinsel sağlık sorunları, kaza ve yaralanma oranlarında artış gibi. Asya ülkelerinde özellikle doktorluk ve kamyon şoförlüğü gibi meslekleri yapanların fazla çalışma (haftada 60 çalışma saati) sebebiyle aşırı yorgun oldukları, bu nedenle uzun vadede psikosomatik şikayetler, duygusal tükenme, uyku sorunları ve kardiyovasküler hastalıklar gibi sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (Beckers vd., 2004).

Grafik 1, cinsiyete ve çalışılan saatlere göre, son 12 ayda sağlıklarının kötü veya çok kötü olduğunu belirten çalışanların oranını göstermektedir. Uzun saatler çalışan erkekler, daha kısa saatler çalışanlara göre sağlıklarının kötü olduğunu düşünmemekle birlikte bu durum kadınlar için tam tersidir. Uzun saatler çalışan kadınlar, daha kısa saat çalışan meslektaşlarına göre sağlıklarının kötü olduğunu belirtmektedirler.

Grafik 1: Çalışma Saatleri ve Cinsiyete Göre Kötü Sağlık Durumu



Kaynak: Kodz v.d, 2003, s.237

Kivimaki vd. (2015) tarafından yapılan bir araştırma, uzun saatler çalışan işgörenlerin sekiz saat çalışanlara göre daha fazla felç riskine sahip olduklarını göstermektedir. Haftada 61 ila 70 saat çalışmanın koroner arter hastalığı riskini %42

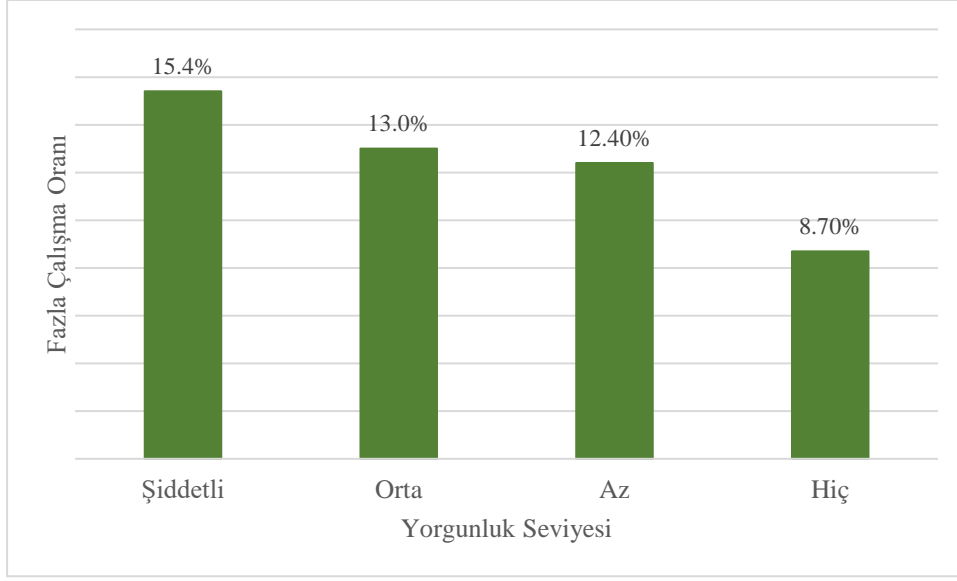
artırdığı tahmin edilmektedir. Üstelik bu rakam 71 - 80 saat arasındaysa risk %63 oranında artmaktadır.

Fazla çalışmayı işgörenlerde dikkatin azalmasına neden olarak iş kazalarını arttırmaktadır. Örneğin; uzun ve yoğun çalışma saatleri mutfak çalışanlarının daha dikkatsiz davranmalarına neden olmakta; yorgunlukla birlikte birtakım yaralanmalar, kesikler, yanıklar gibi iş kazaları meydana gelebilmektedir. Dikkat dağınıklığına bağlı olarak açık dolap, çekmece köşelerine çarpıp yaralanma ve sakatlanma durumları ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlar, üst raflara uzanırken yorgunluğun verdiği dengesizlik ve dikkatsizlikle düşüp sakatlanabilmektedirler. Nitekim Dembe vd. nin (2005) araştırması fazla çalışmanın standart mesaiye kıyasla %61 daha yüksek yaralanma tehlikesi yarattığını göstermektedir. Günde 12 saat çalışmak, %37 daha fazla yaralanma riski yaratmaktadır.

Özellikle turizm işletmeleri çalışanlarının uzun süre ayakta kalmalarına bağlı olarak boyun, bel, omurilik fitikleri ortaya çıkabilmektedir. Bu hastalıkların sebep olduğu ağrılar çalışmanı olumsuz etkilemekte ve performansı azalmaktadır. Sağlık sorunları işe devamsızlığa, çok fazla izin almaya neden olmakta, iş gücünde azalmalar meydana gelmektedir. Çalışan eksikliğini gidermek için işletmeler diğer çalışanlara daha fazla iş yüklemekte ve çalışma mesaisi uzamaktadır.

Öte yandan fiziksel yorgunluk uyku problemlerini arttırmakta, uyku kalitesi azalmaktadır. Fiziksel yorgunluğa rağmen uyumakta zorlanan çalışanlar iyi dinlenememekte, bu durum performansını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çalışan yorgunluk nedeniyle zamanında uyanamadığından işe geç kalabilmekte ya da işini aksatmaktadır. Circadian'ın (2004) araştırması yorgunlukla ilgili sorunları fazla olan işletmelerde fazla mesai oranlarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Grafik 2 fazla mesai oranlarına bağlı olarak işyerinde yaşanan yorgunluk düzeyini göstermektedir.

Grafik 2: Fazla Mesaiye Göre İşyerinde Yaşanan Yorgunluk Düzeyi



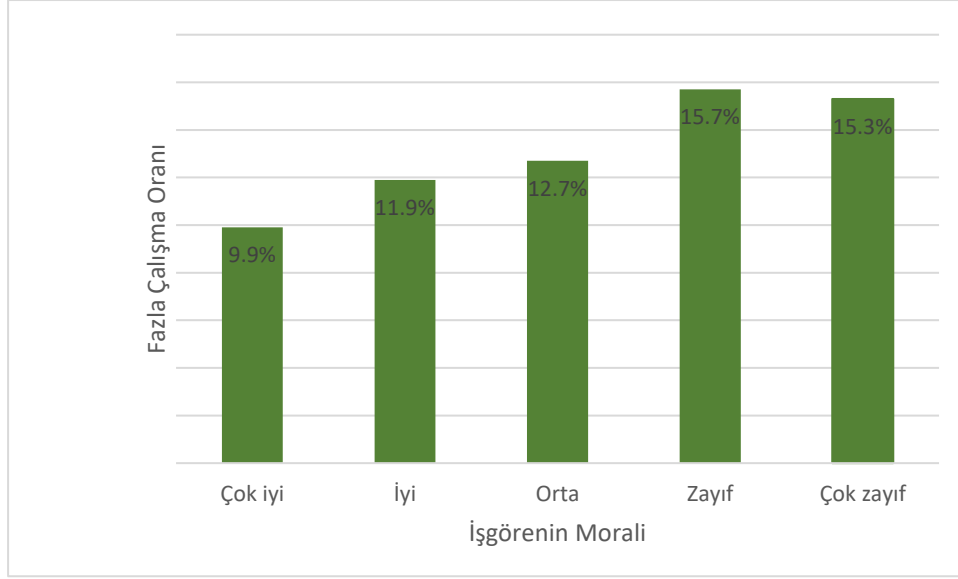
Kaynak: Circadian, 2004

Fazla çalışmanın yarattığı sonuçlardan biri de verimlilikte azalmadır. Stanford Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma, haftada 50 saatten fazla çalışıldığında saat başına üretkenliğin azaldığını, haftada 70 saat çalışan insanların, haftada 56 saat çalışan işgörenlerden daha üretken olmadıklarını göstermektedir (CNBC, 2019). Çalışanın çalışma saati arttıkça performansı da düşmektedir. Çalışanlardan en yüksek performansı alabilmek için ortalama çalışma süresi belirlenmelidir. Verim düştükçe müşteri memnuniyeti de azalmaktadır. Bu nedenle işletmelerin müşteri memnuniyetinin azalmaması adına çalışan memnuniyetini ve verimini de göz önünde tutması gerekmektedir. Özellikle mutfak çalışanları dikkate alındığında sıcaklık, en kısa sürede en iyi sunumu sağlama çabası mutfak personelinin kapasiteleri üzerinde çaba harcamalarına neden olmakta, bir süre sonra performansta düşüş yaşanmaktadır. Normal çalışma saatlerinin üzerinde bir saatte çalışma gerçekleştiğinde verim düşer ve işletme de bu durumdan zarar görür. .

1.3.2. Ruhsal Etkiler

Fazla çalışma çalışanlarda strese neden olarak ve çalışanların moral ve motivasyonlarını olumsuz etkileyerek verimliliği azaltmaktadır. Bu nedenle işin aksaması söz konusu olabilir. Grafik 3 fazla çalışma ile işgörenin morali arasındaki ilişkisini göstermektedir. Vardiya esasına göre çalışılan fazla mesainin yüksek olduğu sektörlerde işgörenin morali daha düşüktür (Circadian, 2004). Grafik incelendiğinde fazla çalışmanın işgören moralini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Grafik 3: Fazla Çalışmaya Göre İşgören Morali



Kaynak: Circadian, 2004

Aşırı iş yükü ve fazla çalışma stresi tetiklemektedir. Bliese ve Halverson (1996) tarafından ABD ve Avrupa'daki ordu personeli üzerinde yapılan bir araştırmada, uzun çalışma saatleri ile stres arasında güçlü ilişki tespit edilmiştir. İngiliz milletvekillerinin iş yükleri üzerine bir çalışma yürüten Weinberg ve Cooper (1999) uzun saatler çalışan milletvekillerinin stres düzeylerinin arttığını ve stresin milletvekillerinde alkol ve sigara bağımlılığı, bitkinlik, hazımsızlık ve libido kaybı gibi sorunlara yol açtığını belirlemişlerdir. Maruyama vd. (1995) Japon şirketlerinde çalışan 3.000'den fazla orta düzey yönetici üzerinde yaptıkları çalışmada uzun saatler (günde on saatten fazla) çalışanların yüzde 50'sinin yüksek zihinsel stresten muzdarip olduklarını ortaya koymuşlardır. Öte yandan, Bardasi ve Francesconi (2000) uzun çalışma saatlerinin kadın ve erkek ruh sağlığı üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını belirlemişlerdir.

Çalışanın yaşadığı stres kendisini gergin ve huzursuz hissetmesine neden olmaktadır. Böylece stres kaygıyı da arttırdığından işle ilgili hatalar meydana gelmektedir. Yoğun çalışma sonucunda iş stresi yaşayan çalışan kendisini bir süre sonra ruhsal olarak da yorgun hissetmektedir. Bu durum iş verimini düşürmektedir. İş stresi çalışanların iş hayatını etkilediği kadar özel hayatlarını da etkilemektedir. Özel hayatlarında yaşadıkları sıkıntılar da aynı şekilde iş hayatlarına yansımakta ve stresin ruhsal olarak etkisi bir döngü halinde devam etmektedir (Erdoğan, 2009).

Nitekim Wong, Chan ve Ngan'ın (2019) araştırması fazla mesai yapan insanların depresyon ve kaygıdan muzdarip olduklarını ve daha fazla stres

hissettiklerini göstermektedir. Bannai and Tamakoshi de (2014) uzun çalışma saatlerinin daha yüksek kaygı, uyku bozukluğu, depresif durum ve koroner kalp hastalığı (KKH) ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Fazla çalışmanın ruhsal etkilerinden biri de korkudur. Çok çalışan birey ailesine zaman ayıramamaktadır. Bu durum ailede hayal kırıklıkları ve gerginlik yaratmakta, iletişimi, ortak paylaşımı etkilemekte ve tarafları birbirinden uzaklaştırmaktadır. Fazla çalışma saatlerinden dolayı ailesine gereken zamanı ayıramayan çalışanlar aile içinde yaşadıkları problemlerden dolayı ailesinin dağılmasından korkmakta ve ruhsal olarak etkilenmektedir (Geurts, 2009). Nitekim fazla çalışma aile içi çatışmaları ve boşanmaları artırmaktadır.

Ailenin yanı sıra bireyin sosyal çevresinde ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde de benzer bir durum yaşanmaktadır. Arkadaşlarına zaman ayıramayan çalışan git gide bu sosyal çevreden uzaklaşmakta, bir süre sonra ilişkiler tamamen kopmakta ve yalnızlaşmaktadır. Böylece çalışanın hayatı sadece iş ve konakladığı yer arasında geçmekte ve bu durum bireyde kaybetme korkusunu arttırmaktadır. Bu durumun iş verimi üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Koçel, 2011: 8).

1.3.3. Ailevi Etkileri

Fazla çalışma herne kadar aile gelirinin artmasına neden olsa da aile içi sorunlara da yol açmaktadır. Bireylerin fazla mesai yapmaları eşlerine ve çocuklarına ayıracakları zamanın azalmasına neden olmakta aile içindeki huzursuzluklar artmaktadır. Zaman uyumak ve bazı günlük işleri yapmak için gerekli olduğundan feda edilecek tek zaman, aile ile geçirilecek olan kişisel zaman ya da kişilerin hobileri için ayırdığı zamandır.

Benzer şekilde çok çalışmaya bağlı olarak bireylerin işten eve döndüklerinde, ev halkına yansıtılan olumsuz davranışlar da sıklıkla görülmektedir. İngiltere’de beyaz yakalılar üzerinde yapılan bir araştırmada uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanların %50’si aile ilişkilerinin yıprandığını; %20’si ise eşlerinin bu durumdan olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir (Badem, 2018).

Ceridian Performance (2000) tarafından İngiltere’deki yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışma yöneticilerin yüzde 30’unun daha az para kazansalar bile evde daha fazla zaman geçirmeyi tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Yöneticilerin dörtte

üçünden fazlası aileleri veya arkadaşları ile daha fazla zaman geçirmek istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, ebeveynlerin yüzde 55'i çocuklarıyla yeterince zaman geçirmediğini, yarısından fazlası işten sonra nadiren diğer faaliyetler için yeterli zamanları kaldığını ifade etmişlerdir.

Cornell Üniversitesi İş Yeri Çalışmaları Enstitüsü'nde (1999) yapılan bir araştırmada boşanmanın eşlerin çok çalışmasıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırma, haftada 50 saat ve üzeri çalışan bireylerde iş ve aile yaşantısı arasındaki çatışmaların dramatik boyutlara ulaştığını göstermektedir. Ankete katılanların %30'u haftada 60 saat ve üzeri çalışmanın aile içi çatışmalara neden olduğunu ve boşanma oranlarını arttırdığını belirtmişlerdir. Kim vd. (2019) de haftada 60 saatten uzun çalışma saatlerinin özellikle kadınlarda daha yüksek boşanma veya ayrılma riski yarattığını belirlemişlerdir. Öte yandan çocuklar da bu durumdan olumsuz etkilenmekte olup ebeveynlerinden uzun süre ayrı kalan çocuklarda sevgi ve şefkat eksikliği ortaya çıkmaktadır (Lehmkuhl, 1999).

Turizm sektöründe de bir çalışanın ortalama 10 saat çalıştığı dikkate alındığında, ebeveynler çocuklarını ancak uyurken görebilmektedir. Eşlerin ev içi sorumlulukları özellikle çalışan kadının temizlik, çocuk bakımı, yemek yapmak gibi sorumlulukları da fazla çalışmadan etkilenmektedir. Ev içi sorumluluklarını yerine getiremeyen çalışanların yardımcı tutmaya yönelmesi aile bütçesine maddi yük getirmektedir. Özellikle iş-ev içi sorumluluk dengesini kuramayan kadınlarda memnuniyetsizlik ve verimsizlik söz konusu olmaktadır (Harcar, 2008). Çok çalışan erkeklerde de çok çalışmanın getirdiği yorgunluk ve stres artmakta dolayısıyla evdeki sorumluluklarını yerine getirememekte ve aile içi çatışmalar artmaktadır. Dolayısıyla bireyin iş ve aile yaşamı dengesi bozulmaktadır.

1.3.4. Sosyal Etkiler

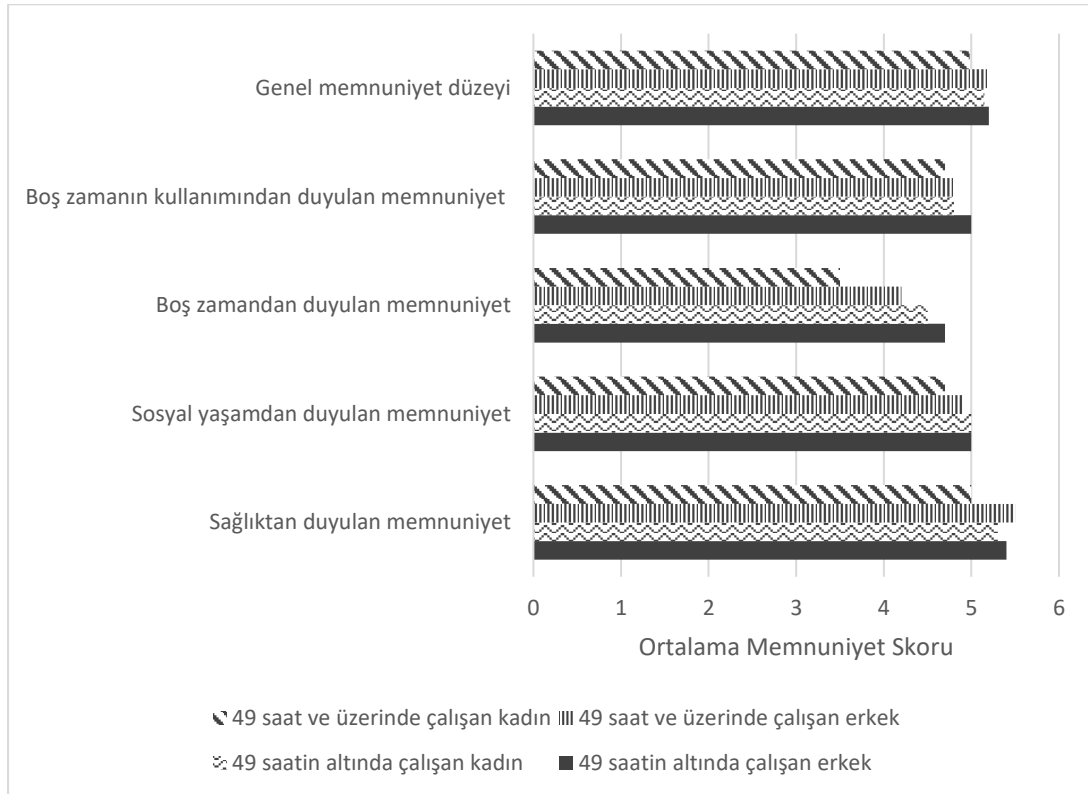
Fazla çalışmaya bağlı olarak çalışarak serbest zamanlarında kayıplar yaşamaktadırlar. İş yüküne ve yoğunluğuna bağlı olarak bireyler kendilerine daha az zaman ayırmaya başlamakta, hatta kişisel bakımlarını bile aksatmaktadırlar. Çok çalışmanın sosyal bağlamda negatif etkileri incelendiğinde zaman içerisinde bireylerin arkadaş davetlerinden, eğlencelerden, aktivelere hatta hobilerinden uzaklaştığı görülmektedir. Çok çalışmanın etkisi ile yorgun düşen bireyler zamanla farkında

olmadan asosyalliğe varan davranışlar göstermektedirler. Yine zaman içerisinde arkadaş ortamından dışlanmaktadır.

Araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin kişisel ilişkiler üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Tomono vd. (2021) fazla çalışmanın sosyal ilişki ve etkileşimleri bozarak ruhsal sorunlara neden olduğunu belirtmektedirler. CIPD'ın (2001) araştırması, katılımcıların %40'ı uzun saatler çalışmalarının eşleriyle tartışmalara neden olduğunu ve ev işlerine katkıda bulunmak için yeterli zamana sahip olmadıkları için suçluluk duyduklarını göstermektedir. Katılımcıların %42'si, uzun çalışma saatlerinin arkadaşlıklarına ve sosyal yaşamlarına zarar verdiğini, %19'u ise çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Grafik 4, çalışılan uzun saatlerle birlikte boş zamanın ve sosyal yaşamdan duyulan memnuniyet düzeyinin azaldığını göstermektedir. Bu azalma kadınlarda erkeklere göre daha fazladır. Bununla birlikte, sağlıkla ilgili memnuniyet uzun saatler çalışan erkekler arasında daha kısa saatler çalışan erkeklere göre daha fazladır, kadınlar için ise durum bunun tam tersidir.

Grafik 4: Çalışılan Saat ve Cinsiyete Göre Yaşam Memnuniyeti



Kaynak: Kodz v.d, 2003, s.240.

Turizm gibi, hizmet sektörü çalışanları için gece ve gündüz kavramı karmaşıktır. 7/24 esasına dayanan her şey dahil konseptler, turistlere ve misafirlere gösterilen yoğun ilgi ve ayrıca memnun etme çabaları sektör çalışanlarının işlerini güçleştirmektedir. Sınırsız hizmet gerekçesine dayandırılan sistem doğal olarak sürekli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla vardiya saatleri değişken ve çeşitlidir. Gece çalışan bireylerin gündüz vakitlerinde uyuduğu varsayıldığında, ailesi veya arkadaşları ile geçireceği zaman sınırlıdır. Otel işletmeleri çalışanları haftada bir gün izin kullandıklarından, sosyalleşmeye pek de vakitleri kalmamaktadır. Haftada bir gün izin yapan bireylerin yaşam döngüsünde, günlük ev ihtiyaçları ve gereksinimleri öne çıktığından kendilerine kalan sosyal vakit de çok azdır.

1.4. Fazla Çalışma İle İlgili Literatür

Literatür incelendiğinde işletmelerde işin özelliğine, işletmenin işgücü kaynaklarının yetersizliğine ya da işletmenin personel politikasına bağlı olarak fazla çalışma ile ilgili çok az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu alandaki çalışmaların çoğu, uzun çalışma saatlerinin iş kalitesi, refah ve sağlık üzerindeki sonuçları üzerine odaklanmıştır.

Çalışma süresi ile sağlık ve güvenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Deloitte (2010) raporu, kaza/yaralanma riskinin fazla çalışma 7, 8 ve 9 saatin üzerine çıktığında orantısız olarak arttığını ortaya koymuştur. Fazla çalışma 8 - 12 saate çıktığında kaza riski de iki katına çıkmaktadır. Benzer şekilde, kazaya bağlı yaralanma veya hastalık riski haftada 40 ila 65 çalışma saati arasında ikiye katlanmaktadır. Almanya'da yapılan bir araştırmada da haftada 40 saatten fazla çalışan hemşirelerin hata yapma riski, haftada 40 saatin altında çalışan hemşirelere göre 1,96 kat daha fazla bulunmuştur (Anxo ve Karlsson, 2019).

Badem (2018) tarafından turizm sektörü üzerinde yapılan bir çalışmada çalışanlarının yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık düzeyleri ve fazla çalışma ile ilgili görüşlerinin katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, gelir durumu, medeni durum) ile çalışma saatlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların fazla çalışmayla ilgili algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların fazla çalışmayla ilgili bilgi düzeyleri ile fazla çalışmaya karşı isteklilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, işgörenlerin fazla çalışma ile ilgili bilgileri

olduğu takdirde fazla çalışmaya istekli olabileceklerini göstermektedir. İşgörenlerin fazla çalışmayla ilgili bilgileri ve normatif bağlılık düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan, fazla çalışma ile ilgili olumsuz düşünceler ile devam bağlılığı arasında da doğru yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Fazla çalışmanın çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini inceleyen Afandiyev (2016) sağlık, bankacılık, temizlik, eğitim, gıda sektörleri ve sivil toplum kuruluşlarında ampirik bir çalışma yürütmüş ve çalışma saati fazla olan işgörenlerin motivasyonlarında azalma olduğunu belirlemiştir. Çalışmada ayrıca, fazla çalışmadan kaynaklanan şahsi sorunlar ile çalışanlar arası sorunların motivasyon üzerinde olumsuz etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada fazla çalışma yapan işgörenlerin motivasyon düzeyleri ile yaş, medeni durum, çocuk sayısı, haftalık mesai saati ve günlük çalışma süresi gibi değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. İşgörenlerin motivasyonu iş yüküne ve çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

Pınar (2011) farklı sektörlerde yaptığı ve işgörenlerin fazla çalışma ile ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçladığı araştırmada işgörenlerin haftada 5-6 saat fazla çalışma yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin fazla çalışma yapma nedenleri ise şöyledir; çalışanların %25.6'sı iş yoğunluğundan dolayı kendi isteğiyle, % 29.7'si, iş yoğunluğundan dolayı işveren istediği için, %9.9'u, iş yoğunluğu olmasa da işveren istediği için, % 3.5'i, iş yoğunluğu olmaksızın kendi isteğiyle, %9.9'u, fazla çalışma ücreti almak için ve % 18'i ise, çalışma saatlerinin yeterince iyi düzenlenmemesi nedeniyle fazla çalışma yaptıklarını belirtmişlerdir. İşgörenlerin % 70.2'si haftalık azami çalışma süresi hakkında bilgi sahibidirler. İşgörenler işgücü açığının fazla çalışma ile kapatılmaması gerektiğine inanmaktadırlar. Ayrıca, fazla çalışma yapanların işlerinde daha çabuk yükseldikleri görüşüne de katılmamaktadırlar. İşgörenler, fazla çalışma yapmanın işten duyulan memnuniyeti azalttığına, işyerinde fazla çalışma yapılması nedeniyle yorgunluk ve iş yapma düzeylerinde azalma görüldüğüne ve fazla mesaiye kalmaları halinde iş-aile ve sosyal yaşantılarının bu durumdan olumsuz etkilenmediğine inanmaktadırlar. İşgörenlerin daha fazla ücret almak için fazla çalışma yapmaya kısmen istekli oldukları belirlenmiştir. İşgörenlerin fazla çalışmaya karşı olan görüşleri ile demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve çalıştıkları sektör) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yıldırım'ın (2012) bankacılık sektörü üzerinde yaptığı araştırma çalışanların fazla çalışma konusunda objektif davranılmadığına, cinsiyet ayrımı yapıldığına inandıklarını ortaya koymaktadır. Bu durumun nedenleri olarak ev, aile ve çocuk gibi sorumlulukları olan kadın çalışanlara karşı daha toleranslı davranılması, fazla çalışmanın bir çeşit cezalandırma yöntemi olarak kullanılması ve hatır ve dostlukların önemli olması gösterilmektedir. İşgörenler, fazla çalışmanın keyfiyetten yapıldığına, fazla çalışma konusunda çalışanların fikirlerinin alınmadığına inanmaktadırlar. Çalışanlar ayda ortalama 16 saat fazla çalışma yapmaktadırlar. Çalışanlar fazla çalışma ücreti almak için fazla çalışma yapmaya istekli değildirler. Bunun nedeni olarak sektörde fazla çalışma ücretinin çoğunlukla ödenmediği gösterilmektedir. İşgörenler, fazla çalışma yapıldığında ertesi gün iş veriminin düştüğünü, iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşandığını, sağlık sorunları yaşadıklarını, kendisine ve ailesine karşı sorumluluklarını yerine getiremediklerini, ailesi ile sorun yaşadıklarını, fazla çalışmanın kişisel gelişim ve sosyal çevre ile ilişkilerde sorun yarattığını belirtmektedirler. Çalışanlar ayrıca, fazla çalışma yapmadıkları takdirde bu zamanı aileleri ile geçireceklerini belirtmişlerdir.

2002 yılında ABD'de yapılan bir hanehalkı araştırmasını analiz eden Golden ve Wiens-Tuers (2005) zorunlu fazla çalışmanın daha çok erkekler, yabancı doğumlular ve daha düşük eğitim düzeyine sahip bireyler arasında yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Zorunlu fazla çalışmanın yüksek olduğu sektörler, çiftçilik ve balıkçılık, kamu yönetimi, imalat sanayi ile mavi yakalı işlerdir. Bauer ve Zimmerman (1999) ile Bell ve Hart (1999) da düşük ücretli işçilerin yüksek ücretli işçilere kıyasla daha fazla fazla mesai yaptığını belirlemişlerdir.

İş-yaşam dengesi ile ilgili olarak yapılan araştırmalar uzun ve aşırı çalışma saatlerinin iş tatmininin azalmasına neden olduğunu ve iş-yaşam dengesi sorunlarını artırdığını ortaya koymaktadır (Anxo vd., 2017). Clark'ın (1996) iş tatmini araştırması, fazla çalışmanın işgörenin iş tatminini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

2. YAŞAM KALİTESİ VE YAŞAM MEMNUNİYETİ

2.1. Yaşam Memnuniyeti Kavramı ve Gelişimi

İnsanlar tüm yaşamları boyunca mutluluk arayışında olmuşlardır. Birçok filozof mutluluğun insanın temel bir arayışı olduğunu savunmuştur ve insanların varoluş sebeplerini mutluluk olarak adlandırmıştır. Mutluluk, Aristoteles'in "Ethics" adlı eserinde insanların nihai amacı olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1994: 103). Mutluluk yaşam memnuniyeti ile eşanlamlı bir kavramdır. Yaşam memnuniyeti, yaşam kalitesinin bilişsel bir değerlendirmesidir (Pavot ve Diener, 1993). Beutell'a (2006) göre yaşam memnuniyeti "belirli bir zamanda kişinin yaşamı hakkındaki olumsuzdan olumluya değişen duygu ve tutumlarının genel bir değerlendirmesidir". Yaşam memnuniyeti bireylerin kendi hayatlarını değerlendirdikleri, pozitif duygular, tatmin ve doyum gibi hayata dair birçok değişkeni ele alan bir kavramdır. Yaşam memnuniyeti bireyin öznel iyilik halini nitelendirmektedir. Birey kendini hayatından memnun ve doyuma ulaşmış hissettiğinde yaşam memnuniyeti olumlu yönde etkilenmektedir. Eğer birey kendisini yetersiz ve mutsuz hissederse yaşam memnuniyeti de olumsuz olarak etkilenmektedir (Yetim, 2018).

Yaşam doyumunu olarak da ifade edilen yaşam memnuniyeti, bir kişinin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesidir. Başka bir deyişle, kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği (Veenhoven, 1996).

Yaşam memnuniyeti bir kişinin hayatından tatmin olması, yaşam koşullarından memnun olması veya bunları kabul etmesi veya kişinin bir bütün olarak yaşamına yönelik istek ve ihtiyaçlarının yerine getirilmesi anlamına gelir. Yaşam memnuniyeti, kişinin yaşamdan elde ettiği doyum, yaşam kalitesinin öznel bir değerlendirmesi olup öznel iyi oluşunun da bir parçasıdır. Öznel iyi oluş, bir kişinin yaşamını yaşam doyumunu açısından değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener ve Diener, 1995).

Araştırmacılar, yaşam alanı memnuniyeti ile bir bütün olarak yaşam memnuniyeti arasında ayırım yapmaktadırlar. Yaşam alanı memnuniyeti bireyin yaşamının iş, evlilik ve gelir gibi belirli alanlarından duyulan memnuniyeti ifade ederken, yaşam memnuniyeti çok daha geniştir ve bireyin yaşamıyla ilgili kapsamlı yargılarından oluşur (Sousa ve Lyubomirsky, 2001).

Çalışma, günlük hayatın büyük ve önemli bir kısmını oluşturur. Bireyler çalışma hayatlarında bedensel ve zihinsel olarak emek vermektedir. Emeklerine karşılık olarak da ekonomik, sosyal, psikolojik ve kültürel olarak doyuma ulaşmak istemektedirler. Çalışma yaşamı, bireyin çalıştığı iş ile ilgili koşullar insanların yaşam kalitesini ve yaşamdan duydukları memnuniyeti etkilemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (1997) göre yaşam kalitesi fiziksel sağlık, psikolojik iyi olma, bağımsızlık, sosyal ilişkiler, çevresel koşullar ve manevi değerler olmak üzere altı bileşenden oluşmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre fiziksel sağlığı oluşturan bileşenler; uyku-dinlenme, ağrı-rahatsızlık ve enerji-yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Dış görünüş ve bedensel imaj, olumlu ve olumsuz düşünceler, düşünme-öğrenme ve özbenlik ise psikolojik iyi olma halini tanımlamaktadır. Kişisel ilişkiler, sosyal destek ve cinsel faaliyetler sosyal ilişkiler bileşenleridir. Bağımsızlık ise hareket etme, rutin yaşam etkinlikleri, ilaç ve tedaviye bağımlılık durumlarını tanımlamaktadır. Çevresel koşulları oluşturan bileşenler; sağlık ve sosyal hizmetlere ulaşabilme, ulaşım, fiziksel güvenlik ve finansal kaynaklardır. İnançlar, manevi değerler ve din ise manevi değerler alt boyutunu oluşturmaktadır.

Rahman vd.'ne (2005) göre yaşam kalitesi aile ve arkadaşlarla ilişkiler, sağlık, güvenlik, ekonomik refah düzeyi, topluluğa bağlılık, üretkenlik, çevrenin kalitesi ve içsel refah ile ilişkilidir. Schalock ve Verdugo'ya (2002) göre yaşam kalitesi duygusal iyilik, maddi iyilik, fiziksel iyilik, kişilerarası ilişki, kişisel gelişim, bağımsızlık, sosyallik ve haklar boyutlarından oluşmaktadır. Duygusal iyilik; benlik, memnuniyet, duygusal rahatlık gibi alt bileşenlerden oluşmaktadır. İstihdam, maddi durum gibi alt bileşenler maddi iyiliği; günlük aktiviteler, dinlenme ve sağlık fiziksel iyiliği göstermektedir. Aile ve iş arkadaşlarıyla iletişim, sosyal etkileşim; fiziksel, duygusal ve maddi destekler ise kişilerarası ilişkilerin alt bileşenleridir. Özerklik ve kişisel değerler bağımsızlık ile ilişkili iken eğitim, kişisel yeterlilik ve performans kişisel gelişimin göstergeleridir. Toplumsal rol, sosyal destekçiler, toplumsal entegrasyon sosyallik boyutuyla alakalıdır. Beşeri ve yasal haklar ise haklar boyutunda yer almaktadır.

Yaşam memnuniyeti, yaşam kalitesi göstergelerinden biridir. İnsanların yaşamlarından memnun olup olmamaları, yaşam kaliteleri ve ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamadıklarıyla doğrudan ilgilidir. İnsanların yaşamlarından duydukları

memnuniyet bu ihtiyaçları karşılama oranına göre farklılık gösterebilmektedir. Bireyin çalışması karşılığı elde ettiği maddi ve manevi imkanlar çalışanın yaşam memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini etkilemektedir (Çelik, 2004: 39).

Yaşam memnuniyeti kavramının gelişmesi 18. yüzyıla kadar uzanmaktadır. 18. yüzyılda aydınlanma düşüncesiyle birlikte ortaya çıkan kendini gerçekleştirme ve mutluluk gibi değerler yaşam memnuniyeti anlayışının gelişmesine neden olmuştur. Bu anlayış, toplumu vatandaşlara iyi bir yaşam için gerekli olan şeyleri sağlamanın bir aracı olarak görür. 19. yüzyılda, yaşam memnuniyeti anlayışı en iyi toplumun “en fazla sayıda kişiye en büyük mutluluğu” sağlayan toplum yani faydacı anlayışla devam etmiştir. 20. yüzyılda ise yaşam memnuniyeti sosyal reform girişimlerine ilham vermiş, daha iyi bir toplum yaratmaya yönelik çabaları ve refah devletinin gelişimini etkilemiştir. Bunu toplumsal sorunlarla mücadele, yoksulluk ve sosyal eşitsizliğin ortadan kaldırılması, herkes için iyi bir yaşam, özellikle iyi bir maddi yaşam standardı sağlayan refah devletleri yaratma çabaları izlemiştir (Veenhoven, 1996).

1960’larda, refahın gelişmiş olduğu pek çok batı ülkesinde yeni tema “ekonomik büyümenin sınırları” olmuş ve değerler “post-materyalizme” kaymaya başlamıştır. Sonuç olarak, ‘yaşam kalitesi’ terimi gündeme gelmiş, sosyal politikaların yönlendirilmesi için sosyal göstergelerin gerekli olduğu düşüncesinin gelişmesiyle 1970’lerde refah göstergelerinin neler olması gerektiği tartışılmaya başlanmıştır. Bu dönemde yaşam kalitesinin belirlenmesinde sosyal göstergelere odaklanılmıştır. Ancak, 1975-76 ve 1980-82 dönemlerindeki ekonomik durgunluklar ve işsizliğin artması dikkatlerin ekonomik göstergelere yönelmesine neden oldu (Veenhoven, 1996). Günümüzde yaşam kalitesi refahın önemli bir göstergesidir.

2.2. Yaşam Memnuniyetine İlişkin Kuramlar

Yaşam memnuniyeti ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; yaşam memnuniyeti kavramı Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağı Kuramlar, Uyum Kuramı, Tutarsızlık Kuramı, Ereksel Kuram ve Kişilik Kuramı olarak farklı kuramlar olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan Yukarıya (Bottom-up) kuramına göre, kişilerin yaşam memnuniyetleri küçük memnuniyetlerinin toplamını ifade etmektedir. İnsanlar

hayatlarındaki haz ve acıların toplamına bakarak mutlu olup olmadıklarına karar verebilmektedir. Kendilerini mutlu ifade etmeleri ise hayatta yaşadıkları zevklerin yaşadıkları acılara göre daha fazla olması sonucu ortaya çıkmaktadır. Yukarıdan Aşağıya (Top-Down) kuramı ise; mutluluğun kişisel özelliklerden kaynaklandığını belirtmekte, kişilerin olaylara gösterdiği tepkilerin kişisel özellikleri nedeniyle ortaya çıktığını savunmaktadır (Diener, 1984). Sonuç olarak; Aşağıdan Yukarıya (Bottom-Up) kuramı, kişilerin yaşam içerisindeki memnuniyetlerine odaklanırken Yukarıdan Aşağıya (Top-Down) kuramı ise, kişisel farklılıkların yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisine odaklanmaktadır (Heller vd., 2004).

Kişilerin yaşam memnuniyetlerini kişisel özelliklerinin yanı sıra yaşam koşulları da etkilemektedir. Bu nedenle iki kuram arasında karşılıklı bir ilişki vardır.

2.2.2. Uyum Kuramı

Uyum kuramı, kişilerin hayatlarında yaşadıkları anlık olaylara odaklanarak hayatlarında yakın zamanda meydana gelen değişikliklerin kişilerin mutluluk ve yaşam memnuniyetleri üzerinde etkisi olduğunu savunmaktadır. Bu değişiklikler kişilerin yaşam standartlarını yükseltip düşürebilmektedir. Meydana gelen herhangi bir değişiklik doğrudan mutluluk ya da yaşam memnuniyeti ile ilgilidir (Yetim, 1991).

Kurama göre kişiler yaşadıkları olumlu ve olumsuz olaylar karşısında tepki göstermekte, meydana gelen yeni duruma uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu anlık değişimler kişilerin sürekli bir memnuniyet düzeyine sahip olmasına katkı sağlamaktadır (Lucas vd., 2003). Yaşanılan anlık olaylar yaşanılan zamanda memnuniyet düzeyini artırıp azaltabilmektedir fakat bir bütün olarak ele alındığında kişiler duruma uyum sağlayarak istikrarlı bir memnuniyeti elde etmektedirler.

2.2.3. Tutarsızlık Kuramı

Tutarsızlık kuramı, kişilerin istekleri ve elde ettikleri sonuçların karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Tutarsızlık kuramına göre; kişiler kendilerini arzuları, hedef ve amaçları, geçmişleri, diğer insanlar gibi birçok durum ve kişi ile karşılaştırmaktadırlar. Yaşam memnuniyetleri bu karşılaştırma sonucuna göre şekillenmektedir. Bu kıyaslama sonucunda kişiler yaşam durumlarının diğerlerine göre daha iyi olduğu kanaatine varırlarsa memnuniyet düzeyleri artmaktadır. Eğer daha kötü olduğunu düşünürlerse yaşam memnuniyetleri azalmaktadır (Demirel, 1989: 24).

2.2.4. Ereksel Kuram

Wilson tarafından 1960'lı yıllarda ileri sürülen kurama göre, yaşam memnuniyeti kişilerin ihtiyaçları ve amaçları tarafından doğrudan etkilenmektedir. İhtiyaçlar karşılanmadığında mutsuzluğa sebep olurken ihtiyaçların karşılanmasının da mutluluğa sebep olacağı öne sürülmektedir (Purutçuoğlu ve Aksel, 2017: 431). Dolayısıyla yaşam memnuniyetinin artış göstermesi kişilerin ihtiyaçlarını ne düzeyde karşılayabildiği, amaçlarını ne düzeyde gerçekleştirebildiğiyle alakalıdır.

Kurama göre yaşam memnuniyeti bazı durumlardan olumsuz etkilenmektedir. Kişilerin asıl hedefi yaşam memnuniyetlerini arttırmaktır. Bu doğrultuda, kendilerini daha mutlu edecek amaçları tercih edip kısa sürede yaşam memnuniyetlerini arttıracaklardır. Kısa süreli amaçlar bir süre sonra kişilerin uzun süreli amaçlarına zarar verebilmektedir çünkü amaçlar da birbirini etkilemektedir. Bazı durumlarda da kişilerin ihtiyaç ve amaçları arasında çatışma olabilmektedir. Bütün ihtiyaçların aynı zamanda karşılanması mümkün değildir. Ayrıca, kişiler beklemedikleri ve planladıkları olaylar sözkonusu olduğunda amaçlarını gerçekleştiremeyebilirler (Yetim, 1991: 96). Böylece yaşam memnuniyeti de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

2.2.5. Kişilik Kuramı

Kişilik kuramı, yaşam memnuniyetini açıklayan kuramlardan biridir. Kuram, yaşam memnuniyetinin öznel olarak değerlendirilmesine dayanmakta olup yaşam memnuniyeti ve kişilik özellikleri arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Kişiler kendi belirledikleri ölçütlerle kendi hayatlarını değerlendirmektedirler. (Schimmack vd., 2004).

Kişilik kuramı, öznel iyilik kavramını ele alarak kişisel farklılıkların üç temel yönüne odaklanmaktadır. Bu yönler; (1) kişilerin olaylar karşısındaki duygusal tepkileri, (2) iyilik halinin duygusal ve bilişsel seviyeleri ve (3) duygunun bilişsel olarak işleme süreci olarak adlandırılmaktadır. Ancak kişisel özellikler zamanla farklılık gösterebilmektedir. Bu durumda genel öznel iyilik hali de değişmektedir. Çünkü yaşanan her olay karşısında kişinin olayı algılaması, duygu durumu ve tepkileri farklılık göstermektedir. Dışadönüklük, pozitif duygu ve düşüncelerin oluşmasını sağlarken nevrotik kişilik özellikleri negatif duygulara neden olmaktadır.

Bu nedenle dışadönük insanlar içe dönük insanlara kıyasla daha kolay arkadaş edinebilir, evlenebilir ya da iş sahibi olabilir (Diener vd., 2003; Richard ve Diener, 2009). Sonuç olarak; bireylerin kişilik özellikleri yaşam memnuniyetini etkilemektedir.

2.3. Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

Yaşam memnuniyetini etkileyen pekçok faktör bulunmaktadır. Yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri Bjornskov vd. (2008) dört ana başlıkta incelemişlerdir. Bunlar politik, ekonomik, kurumsal ve kültürel faktörlerdir. Jagodzinski (2010) tarafından yapılan sınıflandırmada ise bu faktörler ekonomik, sosyal ve kültürel faktörler olarak sınıflanmıştır. Frijns ise yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler mikro-sosyal ve makro-sosyal faktörler olmak üzere iki başlıkta incelemiştir.

Helliwell ve Putnam (2005), evlilik ve aile, arkadaşlar ve komşularla bağlar, işyeri bağları, sivil katılım, güvenilirlik ve güvenin hem doğrudan hem de sağlık üzerindeki etkileri nedeniyle, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca ilgili alan yazında yapılan çalışmalar yaşam doyumunun kişilik özellikleri ve kişinin yaşamındaki önemli değişimlerden etkilenebileceğini ortaya koymaktadır (Pavot ve Diener, 2008). Kişilik ve mizaç değişkenleri (dışa dönüklük, nevroitiklik, benlik saygısı, karakter gibi) kişinin öznel iyi oluşunu etkilemektedir (Emmons ve Diener, 1985; Lucas ve Diener, 2008). Dışadönüklük (sosyallik) daha yüksek öznel iyi oluş ile ilişkilidir. Nevrotiklik ise öznel iyi oluş düzeyini azaltmaktadır (Diener ve Lucas, 1999; Emmons ve Diener, 1985). Buna karşın, yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik durum gibi demografik faktörlerin yaşam memnuniyeti üzerinde daha az etkisinin olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Park ve Huebner, 2005). Yaşam doyumu üzerinde en etkili olan sosyo-demografik faktörler medeni durum, çalışma durumu, eğitim düzeyi ve gelir düzeyidir (Diener vd., 1999).

Araştırmalar (Lucas, 2005, Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2003), önemli yaşam olaylarının öznel iyi oluş üzerinde güçlü etkileri olabileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin, insan hayatının önemli dönüm noktaları olan evlilik ya da boşanma gibi olaylar insanların yaşam memnuniyetlerini etkilemekte ve bu durum bir süre devam etmektedir.

Minnesota İkizler Çalışması kalıtımın öznel iyi oluşta güçlü bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir (Tellegen vd., 1988). Benzer şekilde Lykken ve Tellegen (1996), uzun vadeli öznel iyi oluşun %80'inin kalıtsal olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmada yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir durumu gibi faktörler dikkate alarak sınıflanmıştır.

2.3.1. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün yaşam memnuniyeti ile ilişkisi son zamanlarda oldukça tartışılmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda yaşam memnuniyetinin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (Frijns, 2010). Ambrey vd. (2017) cinsiyet ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 2001-2013 yılları arasında Avustralya'da yapılan ulusal anketleri analiz etmişler ve elde edilen sonuçları dönemler itibari ile karşılaştırmışlardır. Çalışmada yaşam memnuniyeti ve cinsiyet arasındaki farklılığın çok az olduğu, yıllar içinde yaşam memnuniyeti düzeylerindeki artış ve azalışların her iki cinsiyet grubunda da benzer eğilimler gösterdiği belirlenmiştir

Bazı çalışmalarda ise kadınların erkeklere kıyasla yaşamlarından daha çok memnun oldukları saptanmıştır (Murphy vd., 2005). Inglehart (1990) ve White (1992), kadınların erkeklere kıyasla hayatlarından daha fazla memnun olduklarını belirtmektedirler. Franke vd. (2017) tarafından 567 katılımcı ile ABD'de yapılan başka bir araştırmada cinsiyet ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kadınların yaşamlarından erkeklerden daha çok memnun oldukları tespit edilmiştir.

Öte yandan bazı araştırmalar, yöneticilik yerine ev hanımlığı gibi daha geleneksel rolleri üstlenen kadınların yaşam doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum ev hanımlarının çalışan kadınlara göre daha az aktif bir yaşam sürdürdükleri için yaşamlarından daha az memnuniyet duymaları ile ilgilidir (Bailey ve Miller, 1998).

Kimi çalışmalar ise erkeklerin yaşam memnuniyetinin kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ekici ve Koydemir, 2014). State ve Kern tarafından (2017) 553 lise öğrencisi üzerinde yapılan bir araştırmada erkek öğrencilerin yaşam memnuniyetlerinin kız öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyetler arasındaki bu farklılığın kız ve erkekler arasında değişen duygusal, sosyal ve

davranışsal farklardan kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Bu sonuçlar cinsiyet ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki olabileceğini ve cinsiyetin yaşam memnuniyetini etkileyebileceğini göstermektedir.

2.3.2. Yaş

Yaş faktörü ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için birçok çalışma yapılmıştır. Bazı çalışmalarda yaşam memnuniyetinin yaş arttıkça arttığı gözlemlenirken (Prenda ve Lachman, 2001), bazı çalışmalarda ise gençlerin yaşlılara kıyasla yaşamlarından daha fazla memnun oldukları tespit edilmiştir (Chen, 2001; Freund ve Baltes, 1998). Ancak bazı çalışmalar ise; yaş faktörü ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Hamarat vd., 2002; Headey ve Wearing, 1991).

Olaroiu vd.'nin (2017) 31 Avrupa ülkesinde yaşam memnuniyetini inceledikleri araştırmada yaş faktörü ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bulgaristan, Yunanistan, Macaristan ve Romanya gibi ülkelerde yaş arttıkça yaşam memnuniyetinin ciddi düzeyde düştüğü belirlenmiştir. İspanya, İtalya, Fransa ve Finlandiya gibi ülkelerde ise küçük düşüşlerin yaşandığı tespit edilmiştir. Avrupa'nın kuzeyinde yer alan İsveç, Norveç ve Danimarka gibi ülkelerde ise orta yaşlara doğru yaşam memnuniyetinde azalmaların yaşandığı gözlemlenirken orta yaşlardan sonra yaş arttıkça yaşam memnuniyeti düzenli bir şekilde artış göstermiştir. Bu durum bireylerin yaşam memnuniyetlerini yaşadıkları ülke ve ulusal kültürün etkilediğini göstermektedir.

İsveç'te yapılan bir araştırmada mutluluk ve yaş arasındaki ilişki incelenmiş, yaş ilerledikçe mutluluğun azaldığı, 45-64 yaş aralığında olan bireylerin en mutsuz kişiler olduğu, belirlenmiştir (Gerdtham ve Johannesson, 2001). Ayrıca diğer bir araştırma da bireylerin 30'lu yaşlarının en mutsuz oldukları dönem olduğunu ortaya koymaktadır (Wilson, 1967).

Yetim (2018), tarafından yapılan bir çalışmada da 60 yaş üstü bireylerin yaşamlarından daha memnun olduğu sonucuna varılmıştır. TUİK'in (2020), yaptığı yaşam memnuniyeti ile ilgili araştırmada 54-65 yaş arasındaki ve 65 yaş üstü bireylerin mutluluk düzeylerinin ve yaşam memnuniyetlerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu açıklamıştır. Keza Tellioğlu (2021) da yaptığı çalışmada yaş arttıkça yaşam memnuniyetinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Cutler (1979) ise yaş faktörü ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelerken yaşam memnuniyetinin alt etkenlerinin de ele alınması gerektiğini savunmuştur. Buna göre; genç ve orta yaşlı bireyler için şehir, ev ve sağlık yaşam memnuniyetini etkilerken yaşlı bireylerde aile ve evliliğin yaşam memnuniyetini daha çok etkilediği belirlenmiştir. Yaş faktörü ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki incelenirken her yaş grubunun hayat algısının farklı olduğu dikkate alınmalıdır.

2.3.3. Medeni Durum

Yapılan çalışmalar (Perim, 2007; Avcı ve Pala, 2004; Baydur, 2001; Parker vd., 2003; Tajvar vd., 2008) medeni durumun yaşam kalitesini ve yaşam memnuniyetini arttırdığını göstermektedir. Glenn ve Weaver (1981) evliliğin yaşam memnuniyetini büyük ölçüde etkilediğini ve yaşam memnuniyeti belirleyen en önemli faktör olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu durum, evliliklerde tarafların birbirine destek sağlamasıyla açıklanmaktadır. Ekonomik açıdan gelir seviyesi artan çiftlerin yaşam kalitesi ve yaşam memnuniyeti bu durumdan olumlu biçimde etkilenmektedir. Çocuk sahibi olmanın yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (İsmail vd., 2014; Uğur, 2018).

Bailey ve Snyder (2007) tarafından yapılan bir araştırma, evli veya hayatını biriyle paylaşan bireylerin, dul veya boşanmış olan kişilere göre hayatlarından daha memnun olduklarını göstermektedir. Dul veya boşanmış kadınlarda depresyon ve anksiyete riskinin arttığı ve buna bağlı olarak yaşam kalitesi ve yaşam memnuniyetinin de azaldığı tespit edilmiştir (Savrun, 1999; Önen, Kaptanoğlu ve Seber, 1995). Sonuç olarak; evli veya bir partner ile yaşayan kişilerin, dul veya boşanmış olan bireylere göre daha yüksek yaşam kalitesi ve yaşam memnuniyetine sahip oldukları görülmektedir.

Botha ve Booysen'in (2013) Güney Afrika'da yaşam memnuniyeti ve medeni durum arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada medeni durum ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Hiç evlenmemiş ya da boşanmış olan kişilere kıyasla evli kişilerin yaşamlarından daha memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İki değişken arasındaki fark cinsiyet bakımından da incelenmiş ve medeni durumun kadınların yaşam memnuniyetinde daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Mayungbo (2017) da yaşam memnuniyeti ve medeni durum arasında yaş etkenine göre farklılık olduğunu bulmuştur. Bekâr bireylerin yaşam memnuniyetlerinin

20'li yaşlardan sonra düşüş gösterdiğini öne sürmüştür. Bu durumun, 45-60 yaşları arasında en düşük seviye indiğini ve 60'lı yaşlardan sonra tekrar yükseldiğini açıklamıştır. Ayrıca, ayrı yaşayan bireylerde ayrıldıktan sonra yaşam memnuniyeti artmaktadır fakat bu durum 60'lı yaşlardan sonra gerileme göstermektedir. Evli bireylerde ise yaşam memnuniyeti durağan bir durum sergilemektedir.

Öte yandan Ball ve Robbins ise (1986) Afro-Amerikalılar üzerinde yaptıkları araştırmada yaşam memnuniyeti ile medeni durum arasında güçlü bir ilişki bulamamışlardır. Evli ya da dul kadınlar bekâr olan kadınlara kıyasla yaşamlarından daha memnun olsalar da bu fark çok azdır. Evli erkeklerin yaşam memnuniyet düzeyleri ise bekâr ya da boşanmış erkeklere göre daha düşüktür. Araştırmacılar, bu farkın Amerika'da yaşayan Afro-Amerikalıların yaşadıkları sosyal, kültürel ve ekonomik sıkıntı ve ayrımcılıktan kaynaklanabileceğini öne sürmüşlerdir.

2.3.4. Eğitim

Eğitim bireylerin yaşam memnuniyetlerini arttıran bir faktör olabilir. Çünkü eğitim, bireyin kişisel gelişimini, yapacağı mesleği ve seçeceği işin niteliğini etkilemektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler genel olarak daha nitelikli ve yüksek gelirli işe sahip olmaktadır. Yüksek gelirli işe sahip olan bireyler daha iyi sosyal olanaklara sahip olurlar ve dolayısıyla yaşam kaliteleri ve buna bağlı olarak yaşam memnuniyetleri de yüksek olmaktadır.

Eğitim düzeyi düşük olan bireyler genel olarak daha düşük gelir elde etmektedirler. Düşük eğitim düzeyi, ekonomik sıkıntılara, maddi, sosyal ve psikolojik kaygılara, sosyal olanaklarda eksikliklere neden olabilmektedir. Bireylerin eğitim düzeyi ile yaşam kaliteleri arasında istatistiksel olarak doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Torlak ve Yavuzçehre (2008) eğitim düzeyi arttıkça yaşam kalitesinin de arttığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bireyler aldıkları eğitimle birlikte kendini geliştirmeleri sonucunda gelirleri artarak daha kaliteli hizmetler almakta ve bazı avantajlara daha kolay ulaşabilmekte bunun sonucunda da yaşamdan duydukları memnuniyet artmaktadır (Migheli, 2017:190).

Araştırmalar (Meeks ve Murrell, 2001; Melin vd., 2003; Zanin, 2017) eğitimin yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu ve eğitim düzeyi arttıkça bireylerin yaşam memnuniyetinin de arttığını ortaya koymaktadır. Batı Akdeniz Bölgesi'nde (Antalya, Isparta, Burdur) yaşam memnuniyetini belirleyen faktörler üzerinde

yaptıkları bir araştırmada Aktaş, Özkan ve Oku (2012) eğitim düzeyinin yaşam memnuniyetini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Kolosnitsyna vd. (2007) yetişkinler üzerinde yaptıkları araştırmada eğitim ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin sadece kadınlar üzerinde pozitif etkileri olduğunu belirlemişlerdir. Eğitimin erkeklerde herhangi bir olumlu ya da olumsuz etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan bazı çalışmalar eğitim düzeyinin artması ile yaşam memnuniyeti düzeyinde azalma olduğunu ortaya koymuş ve eğitim ile yaşam memnuniyeti arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Fernandez ve Kulik, 1981). World Value Survey'in 1998 ile 2014 yılları arasında 98 ölkede yaptıkları anketleri kullanarak bir araştırma yürüten Bhuiyan ve Szulga (2017) bireylerin yaşam memnuniyetleri ile eğitim durumları arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirlemiştir.

2.3.5. Gelir Durumu

Ekonomik koşulların en önemli belirleyicisi olan gelir bireylerin yaşam kalitesini ve dolayısıyla da yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Araştırmalar (Jan ve Masood, 2008; Mentzakis ve Moro, 2009; Zuzanek, 2013) gelir durumu ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin, yüksek gelirli ailelerden gelen bireylerin, düşük gelirli ailelerden gelenlere göre yaşamlarından daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (Behlau, 2010).

Gelir düzeyinin yükselmesiyle yaşam memnuniyeti de artmaktadır. 2002 yılında yapılan bir araştırmada ölkelerin refah düzeyleri ve yaşam memnuniyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Gelir düzeyi düşük olan ölkelerde gelir durumunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinin büyük olduğu sonucuna ulaşılmış olup gelir düzeyinin artmasıyla yaşam memnuniyetinde de artış gözlenmiştir. Refah düzeyi yüksek olan ölkelerde ise; gelir düzeyinin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinin az olduğu, bireylerin hayatlarından memnun olduğu saptanmıştır (Schyns, 2002).

Pittau vd. (2010) Avrupa Birliği ölkelerinde yaptıkları çalışmada ölkedeki refah düzeyinin artmasıyla bireylerin yaşam memnuniyetlerinde de artış olduğunu ortaya koymuşlardır. Refah seviyesi düşük olan ölkelerde gelir düzeyinin artması ve refah düzeyinin yükselmesi ile yaşam memnuniyetinde artış olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma gelir düzeyinin artmasının yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

1973 -2001 yılları arasında yapılan ulusal anketleri kullanan Eski ve Kaya (2017) yıllar içindeki değişimlere göre 55 ülkenin gelir durumu ve yaşam memnuniyetlerini incelemiştir. Çalışma, gelir düzeyi yüksek olan ülkelerin yaşam memnuniyetlerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Timur ve Akay (2017), TÜİK tarafından 2009 ve 2015 yıllarında yapılan yaşam memnuniyeti çalışmasının verilerini kullanarak sosyo-demografik ve ekonomik belirleyicilerin aile bireylerinin mutluluğu üzerindeki etkilerini incelemiştir ve sosyo ekonomik faktörlerin kişilerin mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu görmüştür.

Di Tella vd. (2003), gelir ve yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki olduğunu, üst gelir grubunda yer alan bireylerin, alt gelir grubunda olanlara göre hayatlarından daha çok memnun olduklarını ortaya koymuştur. Zengin bireyler, materyalist toplumlarda daha yüksek bir statüye sahiptir. Ayrıca, bazı araştırmacılar, düşük gelir seviyelerinde gelirdeki artışla refahın önemli ölçüde arttığını belirtmektedir. Öte yandan, Sirgy (1997) de maddi şeylere odaklanan kişilerin hayatlarından daha az memnun olduklarını ortaya koymuştur.

Veenhoven (1991) tarafından yapılan bir çalışmada elde edilen gelir ile mutluluk arasında önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bireylerin gelir düzeyleri arttıkça ekonomik açıdan kendilerini güvende hissetmekte ve isteyip arzu ettikleri şeyleri gerçekleştirebilmektedirler. Böylece arzu ve isteklerin gerçekleşmesi sonucunda bireyler tatmin olmakta ve kendilerini mutlu hissetmektedirler. Mutluluk duygusu huzuru da beraberinde getirmekte, bireylerin ekonomik refah düzeyleri de yükselmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yapılan bir çalışmada ülkelerde yaşanan ekonomik ilerlemelerin bireylerin mutluluk düzeylerini de olumlu yönde değiştirdiği saptanmıştır (Deiner ve Suh,1997).

Araştırmalar, işsizliğin yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir (Wiese, 2014). Di Tella vd. (2003), bir işi olan kişilerin bile ülkelerindeki genel işsizlik seviyesinden sıkıntı duyduklarını ortaya koymuşlardır. İşsizlik oranındaki %1'lik bir artışın yaşam memnuniyetini 0.028 birim azalttığını tespit etmişlerdir.

2.3.6. Sağlık

Sağlık bireyin fiziksel veya psikolojik olarak iyi olma durumudur. Sağlık bireyin yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik sağlığı iyi yaşamın bir göstergesidir (Aghaei, Khayyamnekouei ve Yousefy, 2013). Bireylerin fiziksel olarak kendilerini idare edebilmeleri ve kendilerini sağlık bakımından güvencede hissetmeleri yaşam memnuniyetlerini yükseltmektedir.

Bireylerin sağlıklarıyla ilgili memnuniyetleri topluma da yansımaktadır çünkü topluma yansıyan memnuniyet genel bir memnuniyet düzeyini ortaya çıkarmaktadır (Sirg vd., 2008). Sağlıklı olan bireyler çalışabilmekte, çevresiyle sosyal ilişkiler kurabilmekte ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Tüm bu eylemleri yerine getirebilen bireyler yaşam doyumuna ulaşarak yaşamlarından memnun hale gelmektedir.

Sağlık faktörü ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, sağlık ve yaşam memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda çeşitli bedensel rahatsızlıkların bireylerin yaşam kalitesi ve memnuniyetini olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Memik vd., 2007; Sabbah vd., 2003). Hasta olmayan kişilerin, hasta olan ya da sağlık problemi olan bireylere göre yaşamlarından daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir.

Palmore ve Luikart (1972) Amerika'da yaşam memnuniyetini etkileyen faktörleri incelemişler ve orta yaşlarda sağlık durumunun yaşam memnuniyetini en çok etkileyen değişken olduğu sonucuna varmışlardır. Almanya'da yapılan ulusal anketlerden yararlanan Gwozdz ve Sousa-Poza (2010) Almanya'da yaşayan 75 yaş üstü bireylerin yaşam memnuniyetlerinin sağlık durumlarından etkilendiğini ve yaş artışıyla birlikte bireylerin yaşam memnuniyetlerinde düşüş yaşandığını belirtmişlerdir.

Fiziksel sağlık sorunları yanı sıra mental sağlık sorunlarının da bireylerin yaşam memnuniyetini etkileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Diener vd. sadece fiziksel sağlığa odaklanmanın hatalı olacağını, mental sağlığa da önem verilmesi gerektiğini, sağlığın birçok faktöre göre farklılık gösterebileceğini öne sürmüşlerdir. Sağlık koşullarından ziyade sağlık algısının yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi oldukça fazladır. Bireyler sağlık problemleri yaşamalarına rağmen bunu bir sorun olarak görmüyorlar ise yaşam memnuniyetleri yüksek olabilir (Diener vd., 1999).

Florida’da 211 yaşlı birey üzerinde yapılan bir çalışmada mental sağlık olarak iyi olma durumunun fiziksel sağlık olarak iyi olma duruma göre yaşam memnuniyetini daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum bireylerin sağlık algılarının farklı olabileceğini göstermektedir (Celso vd., 2003). Öte yandan kişilerin alkol, sigara ve uyuşturucu gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyecek maddeler kullanmaları da yaşam memnuniyetlerini olumsuz etkilemektedir. Nitekim Zullig vd.’nin (2001) 532 lise öğrencisi üzerinde yürüttüğü araştırma sigara, alkol ve uyuşturucu madde kullanımının yaşam memnuniyetini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir.

2.3.7. Sosyal Destek

Bireyin sosyal çevresi ve bu çevresi ile olan ilişkisi yaşam memnuniyetini etkileyen faktörlerden biridir. Birey çevresinden destek gördüğü zaman kendisini güvende hissetmekte, hayatında bir şeyleri paylaşabileceği zamanını geçirebileceği başka bireylere sahip olduğu için içinde olduğu durumdan memnun olmaktadır.

Aile bu noktada bireye destek sağlayan en önemli kurumdur. Bireyin ait olduğu, kendisini destekleyen aile çevresi, bireyin yaşam memnuniyetinde önem arz etmektedir (Özmete, 2010).

Bireye sosyal destek sağlayan diğer çevresi; arkadaşları, komşuları ve akrabaları birey bu insanlarla zaman geçirip paylaşımında bulunduğuandan arkadaş çevresi bireyin yaşam doyumu ve yaşamdan duyduğu memnuniyeti arttırmaktadır (Kabasakal ve Uz Baş, 2013). Eriş’in (2012) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışmada öğrenci topluluğuna üye olan bireylerin herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmayan bireylere nazaran yaşam kalite ve memnuniyetlerinin daha yüksek olduğuna saptanmıştır. Antonucci vd. (2001), başkalarıyla, yani aile, arkadaşlar ve toplumla etkileşimin, insanların topluma daha uyumlu olmasını sağladığını ve bu sosyal bağın kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığını iyileştirdiğini belirtmektedir. Kapteyn, Smith ve Soest (2009), Hollanda ve Amerika’da yaptıkları araştırmada sosyal bağların yaşam memnuniyeti düzeyini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Buzlukçu (2020) tarafından Seferihisar’da yapılan bir araştırma topluluğa bağlılığın yaşam memnuniyetini etkilediğini göstermektedir.

Aile ve çevresiyle zaman geçiren bireyler yaşadığı anlardan haz duymakta ve problem yaşadıkları zaman ona destek sağlayacak bireylerin olduğunu bilmektedirler.

Aile ve çevresiyle zaman geçirip sosyalleşen bireyler yaşamlarından daha çok keyif almaktadırlar.

2.3.8. Yaşanılan Konut ve Özellikleri

Bireylerin yaşadıkları çevre, konut ve özellikleri de bireyin yaşam memnuniyetini doğrudan etkilemektedir. Güvenli ve konforlu bir konutta yaşamak bireyin temel ihtiyaçlarından biridir. Bireylerin yaşadığı konutlar yapı bakımından yaşam kalitesini etkilemektedir. Örneğin yaşanılan konutun apartman dairesi ya da gecekondulu olup olmaması ve ısınma, su, elektrik gibi olanakların olup olmaması konutun konforunu ve güvenli olup olmadığını belirlemektedir. Evde bulunan eşyaların dayanıklı olup olmaması, diğer hayatı kolaylaştıracak ev eşyalarının olup olmaması da yaşam kalitesini etkilemektedir. Bu faktörler bireylerin yaşamlarının kolaylaşmasını sağlamakta ve yaşam kalitelerini ve yaşam memnuniyetlerini de arttırmaktadır. Kowaltowski vd. (2006) yaşanılan konutun estetik olması, yakın çevresinde yeşil alan bulunması ve müstakil olmasının yaşam kalitesini arttırdığını belirtmektedirler. Öte yandan Nakazato vd. (2011) daha iyi bir eve taşınmanın veya daha iyi bir evde yaşamının yaşam memnuniyetini minimum oranda etkilediğini, bunun temel sebebin ise iyi bir konutta yaşamının giderleri daha çok arttırması olabileceğini ortaya koymuştur.

Yaşanılan yer bireyin hayatında büyük bir öneme sahiptir. Güvenli bir konutta yaşayan ısınma, su, elektrik gibi temel ihtiyaçlarını karşılayan bireylerin yaşamlarından daha memnuniyet duydukları görülmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılamayan konutlarda yaşayan bireyler ise birtakım zorluklarla karşı karşıya kaldıklarından mutsuz olabilirler. Dolayısıyla birey yaşadığı konut ne kadar güvenli ve konforlu ise yaşamından da o kadar memnuniyet duymaktadır.

Konutun aile bireylerinin tamamını barındırabilecek büyüklükte olması ve aile bireylerinin kendi odalarının olması da bireylerin yaşam memnuniyetini etkilemektedir. Örneğin; bir ailede çocukların kendilerine ait ders çalışacakları kullanabilecekleri bir oda mevcut değilse çocuklar bu durumdan memnuniyetsizlik duyabilirler.

2.3.9. Bireyin Yaşamındaki Değişiklikler ve Olaylar

Bireyin yaşamı boyunca meydana gelen farklı yaşam olayları da yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Yaşamdaki değişimler ya da olaylar, işini kaybetme, evlenme veya boşanma, çocuk sahibi olma, sınıfta kalma, mezun olma veya bireyin hayatında yer alan diğer önemli değişimleri içerebilir. Bireylerin hayatında olumlu değişimler gerçekleştiğinde bireyler mutlu olma eğilimindedirler. Bununla birlikte, bir kişi işini kaybederse ve ailesinin geçimini sağlayamıyorsa, bunun sonucunda yaşam doyumunu önemli ölçüde azalacaktır. Araştırmalar, özel yaşamla ilgili sorunların, stres ve zaman baskılarının ve finansal sorunların yaşam doyumunun azalmasına neden olduğunu göstermektedir (Behlau, 2010).

2.3.10. İş Yaşamı

İş yaşamı, bireyin hayatının büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bireyler günlük hayatlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedir. Bu durum yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir (DeCoster, 2004). Yapılan çalışmalar (Cimete vd., 2003; Near vd., 1984; Rode, 2004) iş yaşamı ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları olumlu ve olumsuz gelişmeler, iş hayatında elde ettikleri başarı ve başarısızlıklar, işte sosyalleşme ya da dışlanma gibi durumlar bireylerin yaşam kalitesini etkilemektedir (Kırcı Çevik ve Korkmaz, 2014; Saldamlı, 2008).

Bireyin çalışma ortamı ve işinin doğası, genel yaşam memnuniyetinin yanı sıra iş doyumunu üzerinde de büyük bir etkiye sahip olabilir. İş yaşamı ve yaşam memnuniyeti arasında doğru orantılı ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İşinden tatmin olan bir bireyin, günlük yaşamı da bundan olumlu yönde etkilenerek yaşam memnuniyeti artabilir. Ancak; iş hayatında sorunlar yaşayan ve iş hayatından memnun olmayan bireyin yaşam memnuniyetinde de düşüşler yaşanabilir.

Öte yandan yaşam doyumunun da iş doyumunu üzerinde etkisi olabilir. Yaşamlarından memnun olan bireylerin işlerinden daha fazla memnun olmaları daha olasıdır çünkü işgörenin yaşam memnuniyeti iş koşullarını ve işle ilgili olayları değerlendirmelerini etkiler (Judge ve Watanabe, 1993).

Yapılan çalışmalarda (Aşan ve Erenler, 2008; Kılıç ve Keklik, 2012; Baştemur, 2006), bireyler hoşlarına giden işleri yaptıklarında daha çok tatmin oldukları ve memnuniyetlerinin arttığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, gelirlerindeki artış ve pozisyonlarındaki yükselme de bireylerin yaşam memnuniyetlerini arttırmaktadır.

İş yaşamından ve elde ettiği gelirden memnun olan bireyin yaşam memnuniyeti de yükselmektedir. Pozisyonu yükselen bireyin sosyal olanakları artmaktadır. Sosyal olanakların artması yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir (Demiral, 2001).

Öte yandan iş hayatında çalışma saatleri rahat olan, iş arkadaşlarıyla ve üstleriyle iyi anlaşılan bireyler iş yaşamlarında mutlu olmaktadır. Sevdiği işi yapan bireylerin sevmediği işi yapan bireylere kıyasla yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü ilgi ve yeteneklerine uygun işte çalışan bireyler işlerine daha istekle gitmekte ve istekle çalışmaktadırlar. Sevmediği işi yapan bireyler ise mutsuz olmakta, bu mutsuzluğu çalıştığı iş ortamına da yansıtmakta, genellikle yaşadığı stresten kaynaklı olarak çevresindeki iş arkadaşları ile problem yaşamakta ve bu durum yine bireyde memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Ayrıca, birey kendi yaşamından memnun olmadığı gibi aile ve çevresini de etkileyerek onların da dolaylı olarak yaşam memnuniyetlerinin azalmasına neden olabilmektedir.

Araştırmalar çalışma saatlerindeki artışın yaşam doyumunun azalmasına neden olduğunu göstermektedir. 1970'li yıllardan önce çalışanlar iş yerinde eve gitmek ve ailesiyle vakit geçirmek için çalışırdı. 1970'lerden sonra çalışanlar işte daha fazla zaman geçirmeye, daha uzun saatler çalışmaya, daha fazla sorumluluk almaya ve aileleriyle daha az zaman geçirmeye başladılar. İş yerinde geçirilen bu uzun süre nedeniyle, aile ile geçirilen zaman azaldığından bu durum aile ile ilişkilerde gerginliğe neden olmaktadır (Heller, Ilies ve Watson, 2004).

Öte yandan günümüz işgöreni yaptığı işten memnun olmayabilir. Günümüz ekonomisinde bireyler yapacakları iş konusunda seçici olmayabilirler, kendilerine uygun olan işi kabul etmek zorunda kalabilirler. Bir kişi büyük bir otelin yöneticisi olmak isterken resepsiyonist olarak iş bulabilir.

Yaşam memnuniyetini etkileyen konulardan birisi de iş-aile çatışmasıdır. Özellikle evli olan günümüz kadını iş yükümlülükleri ile geleneksel aile sorumlulukları arasında kalarak çatışma yaşamaktadır. İş-aile çatışması, kişinin işine

fazla önem atfetmesi durumunda ortaya çıkar. Kişi iş-aile çatışması yaşadığında, tükenmişlik ile karşı karşıya kalabilir ve iş ve yaşam memnuniyeti azalabilir (Cinamon ve Rich, 2002).

2.4. Yaşam Memnuniyeti İle İlgili Literatür

Turizm sektörü çalışanları üzerinde yaşam memnuniyeti ile ilgili olarak yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Yılmaz ve Ceyhan Sezgin (2017) tarafından yapılan bir araştırmada çalışılan işletme sınıfının yaşam memnuniyetini etkilediği belirlenmiştir. Araştırma, beş yıldızlı otelde çalışan işgörenlerin gelir düzeylerinin diğer sınıflardan otellerde çalışan bireylerin gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğunu, bu nedenle de yaşam memnuniyetinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca işe bağlılığın yaşam memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Boztaş ve Gül (2022) tarafından 408 turist rehberi üzerinde yapılan bir çalışmada iş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar katılımcıların iş ve yaşam memnuniyetleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İş doyumu arttıkça yaşam memnuniyeti de artmakta, yaşam memnuniyeti arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Çalışmada ayrıca sadece rehberlik mesleğinden gelir elde edenlerin yaşam memnuniyeti algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Alghamdi (2015) tarafından iş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Suudi Arabistan'da yapılan bir çalışmada iş ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Toker ve Kalıpçı'nın (2021) Antalya'daki turizm çalışanları üzerinde çalışanların mutluluk düzeyini belirlemek ve sosyo-demografik değişkenlerin çalışanların mutluluk düzeyine olan etkisini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada işgörenlerin mutluluk düzeyinin eğitim durumuna, görev yapılan departmana ve aylık ücrete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte; çalışanların mutluluk düzeyi yaş, cinsiyet, medeni durum, turizm eğitimi alıp almama, işletmede ve sektörde çalışma süreleri ile kadro durumu bakımından farklılık göstermemektedir.

Yurcu ve Atay'ın (2015) araştırması otel personelinin mutluluk seviyelerinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiğini; ilköğretim ve doktora eğitimi alan

bireylerin mutluluk seviyelerinin daha yüksek, lisans eğitimi almış olan bireylerin mutluluk seviyelerinin ise daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Sürücü'nün (2016) otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iyimserlik, yaşam doyumu ve mutluluk düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada otel çalışanlarının orta düzeyde iyimserliğe, yaşam memnuniyetine ve mutluluğa sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca otel işletmesinde çalışan işgörenlerin iyimserlik düzeyleri ile yaşam doyumu ve mutluluk düzeyleri arasında oldukça güçlü pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin iyimserlik düzeyleri arttıkça yaşam doyumu ve mutluluk düzeyleri de artmaktadır.

Özçelik ve Doğançalı'nın (2021) Antalya'da beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı ve finansal stres ve duygusal iş güvensizliğinin otel çalışanlarının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığı araştırmada finansal stres ve duygusal iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca çalışanların finansal stres ve duygusal iş güvencesizliği düzeylerinin yüksek olduğu, yaşam memnuniyetlerinin ise orta hatta düşük düzeylere yakın olduğu belirlenmiştir.

Demirdelen Alrawadieh ve Alrawadieh'in (2022) tur rehberleri üzerinde yaptıkları ve örgütsel desteğin iş yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti ve tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmada örgütsel desteğin tur rehberlerinin yaşam memnuniyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı, ancak iş yaşam kalitesinin yaşam memnuniyeti üzerinde aracı rolünün olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iş yaşam kalitesinin yaşam memnuniyetinin önemli bir öncülü olduğunu göstermektedir.

Zhao vd. (2016) tarafından Çin'de yapılan bir çalışmada konaklama işletmelerinde içsel motivasyonun ve iş özelliklerinin iş tatmini, iş stresi ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, özerklik, görev kimliği ve görevin öneminin iş stresini azalttığını, geri bildirim iş memnuniyetini, görevin öneminin ise yaşam memnuniyetini artırdığını göstermektedir.

Turizm ve Otel İşletmeciliği öğrencileri üzerinde Ünüvar, Avşaroğlu ve Uslu (2012) tarafından yapılan bir araştırmada iyimserlik ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmış ve öğrencilerin yaşamlarından orta düzeyde memnun oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğrenciler yüksek düzeyde iyimserdirler.

Kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre daha iyimser oldukları ve yaşamlarından daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin gelir düzeyi yükseldikçe iyimserlik ve memnuniyet düzeyi de artmaktadır. Öğrencilerin iyimserliği ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

3. MUTFAK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Bodrum’da dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan mutfak personeli üzerinde yapılmış olan ampirik çalışmadan elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

3.1.1. Fazla Çalışma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Çalışmada kullanılan “Fazla Çalışma” ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmış, güvenirliliğini test etmek için Cronbach’s Alpha testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen AFA ve güvenirlilik sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Fazla Çalışma Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Oranı	σ
Fiziksel Yorgunluk	F15	0,858	6,460	23,073	0,932
	F14	0,854			
	F22	0,850			
	F1	0,822			
	F27	0,805			
	F6	0,789			
	F8	0,786			
	F11	0,781			
	F7	0,757			
Özel ve Sosyal Yaşam	F19	0,894	4,292	15,328	0,921
	F16	0,885			
	F21	0,851			
	F9	0,850			
	F20	0,816			
Zaman	F12	0,882	3,555	12,696	0,881
	F5	0,857			
	F10	0,857			
	F18	0,824			
İş Doyumu ve Bağlılık	F3	0,847	2,628	9,385	0,848
	F17	0,803			
	F23	0,787			
	F2	0,761			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	F24	0,887	1,500	5,358	0,757
	F13	0,875			
	F25	0,554			
Ücret ve Terfi İmkanları	F26	0,805	1,307	4,667	0,728
	F4	0,766			
	F28	0,762			
Toplam Varyans Oranı				70,506	0,807
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,860	
Bartlett Küresellik Testi				X²=6929,670	

Mutfak çalışanlarından toplanan veriler üzerinde varimax rotasyonlu temel bileşenler (principal components) yöntemine göre AFA testi uygulanmıştır. “Fazla Çalışma” ölçeğinin KMO değeri 0,860 ve Bartlett değeri $p < 0,05$ olup test anlamlı çıkmıştır. Bu değerler, “Fazla Çalışma” ölçeği kullanılarak toplanan verilerin yapısal geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Mutfak çalışanlarının fazla çalışma durumlarını ortaya koyan veri seti, toplam varyansın %70,506’sını açıklamaktadır. Ölçek, öz değeri 1’in üzerinde olan 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; fiziksel yorgunluk, özel ve sosyal yaşam, zaman, iş doyumu ve bağlılık, yönetim ve diğer personel ile ilişkiler, ücret ve terfi imkanları olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutlara

ilişkin faktör yükleri de 0,55-0,89 arasında değişmektedir. Dolayısıyla faktör yüklerinin 0,35'ten büyük olması gerektiğinden hareketle, ölçekle ilgili veri setinin faktör yüklerinin kabul edilir düzeyde olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha=0,907$ olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayılarından hareketle ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Akgül ve Çevik, 2003: 436).

3.1.2. Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Araştırmada kullanılan “Yaşama Memnuniyeti” ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör (AFA) analizi yapılmış, güvenirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testinden yararlanılmıştır. Ölçeğe ilişkin AFA ve güvenirlik sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans Oranı	σ
Yaşam Memnuniyeti	YM4	0,880	4,055	67,590	0,903
	YM3	0,854			
	YM6	0,812			
	YM2	0,809			
	YM5	0,807			
	YM1	0,766			
Toplam Varyans Oranı				67,590	0,903
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,878	
Bartlett Küresellik Testi				X²=1438,988	

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetini ölçen ölçek 6 ifadeden oluşmakta olup elde edilen cevaplar çerçevesinde varimax rotasyonlu temel bileşenler (principal components) yöntemine göre faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan ve faktör yükleri 0,76-0,88 arasında değişen tek boyut elde edilmiştir. Yaşam memnuniyeti ölçeği toplam varyansın %67,590'ını açıklamaktadır. KMO değeri 0,878 ve Bartlett küresellik testi değeri $p<0,000$ olan ölçek anlamlı bulunmuştur. KMO değerinin en az 0,60 olması gerektiğinden hareketle; ölçeğin faktör analizine uygun olduğuna ve faktör yüklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğuna karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Ayrıca yaşam memnuniyeti ölçeği $\alpha=0,903$ düzeyinde çıkmıştır. Bu değer $\alpha=0,70$ 'in üzerinde olması, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kline, 2016).

3.1.3. Mutfak Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu kısmında mutfak çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, görevleri, gelir durumları, haftalık çalışma saatleri ve meslekleri nedeniyle herhangi bir sağlık sorunlarının olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan mutfak çalışanlarının demografik özellikleri açısından dağılımları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Mutfak Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	267	68,3	Evli	73	18,7
Kadın	124	31,7	Bekâr	318	81,3
Eğitim Durumu	n	%	Yaş	n	%
İlkokul	10	2,6	25 Yaş ve Altı	225	57,5
Ortaokul	22	5,6	26-30 Yaş	93	23,8
Lise	107	27,4	31-35 Yaş	39	10,0
Üniversite	233	59,6	36 Yaş ve Üstü	34	8,7
Lisansüstü	19	4,9	Gelir Durumu	n	%
Görev	n	%	2500 TL ve Altı*	111	28,4
Executive Chef	23	5,9	2501-3500 TL	101	25,8
Ex.Pastry Chef	12	3,1	3501-4500 TL	91	23,3
Ex.Sous Chef	23	5,9	4501-5000 TL	37	9,5
Chef de Cuisine	11	2,8	5001 TL ve Üzeri	51	13,0
Junior Sous Chef	24	6,1	Haftalık Çalışma Saati	n	%
Chef de Partie	84	21,5	40 Saat	49	12,5
Demi Chef de Partie	33	8,4	41-45 Arası	39	10,0
Demi Chef	67	17,1	46-50 Saat	125	32,0
Commis	62	15,9	51-55 Saat	72	18,4
Stajyer	52	13,3	56 Saat ve üzeri	106	27,1
Toplam	391	100	Sağlık Sorunu	n	%
			Var	83	21,2
			Yok	308	78,8

*Araştırmanın yapıldığı dönemde asgari ücret 2324 TL’dir.

Araştırmaya katılan 391 kişinin %68,3’ü erkek, %31,7’si ise kadındır. Katılımcıların %18,7’ü evli, %81,3’ü ise bekârdır. Mutfak çalışanlarının büyük bir çoğunluğu 25 yaş ve altı (%57,5) ile 26-30 (%23,8) yaş arasındadır. Eğitim durumu açısından incelendiğinde %27,4’ünün lise, %59,6’sının ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %28,4’ü 2500 TL ve altında, %25,8’i 2501-3500 TL arasında, %23,3’ü 3501-4500 TL arasında, %9,5’i 4501-5000 TL arasında, %13’ü ise 5001 TL ve üzerinde gelire sahiptir. Yapılan görev açısından incelendiğinde; ağırlıklı olarak katılımcıların %21,5’inin Chef de Partie, %17,1’inin Demi Chef, %15,9’unun Commis ve %13,3’ünün ise işletmede stajyerler olarak çalıştıkları görülmektedir. Mutfak çalışanlarının %32’i işletmede 46-50 saat, %18,4’ü 51-55 saat ve %27,1’i 56

saat ve üzerinde çalışmaktadır. Mutfak çalışanlarının %78,8'i yaptıkları işle ilgili olarak herhangi bir sağlık sorunlarının olmadığını belirtmiştir.

3.1.4. Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Durumları ve Yaşam Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular

Mutfak personelinin fazla çalışma durumlarını ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yaşam memnuniyetlerini tespit etmek amacıyla betimsel analizler yapılmıştır. Fazla çalışma ve yaşam memnuniyeti ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5: Fazla Çalışma ve Yaşam Memnuniyetine İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	SS
Fazla Çalışma	391	2,21	4,93	3,952	0,452
Fiziksel Yorgunluk	391	1,33	5,00	4,624	0,584
Özel ve Sosyal Yaşam	391	1,00	5,00	3,711	1,289
Zaman		1,50	5,00	4,544	0,675
İş Doyumu ve Bağlılık	391	1,00	5,00	3,714	1,069
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	391	1,00	5,00	3,536	1,158
Ücret ve Terfi İmkânları	391	1,00	5,00	2,283	1,007
Yaşam Memnuniyeti	391	1,00	5,00	2,855	1,153

Tablo 5'te görüldüğü üzere mutfak çalışanlarının genel olarak fazla çalışma ile ilgili algılarının yüksek olduğu söylenebilir ($\bar{X}=3,95$). Boyutlar bakımından değerlendirildiğinde; çalışanların fiziksel olarak yoruldukları ($\bar{X}=4,62$), işte fazla zaman geçirdikleri ($\bar{X}=4,54$), yönetim ve diğer personel ile ilişkilerinden ($\bar{X}=3,53$) memnun olmadıkları görülmektedir. Ayrıca, çalışanların özel ve sosyal yaşamlarının olmamasından ($\bar{X}=3,71$), iş doyumu ve bağlılıklarının düşük olmasından ($\bar{X}=3,71$) şikayetçi oldukları belirlenmiştir. Ancak mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanlarından memnun ($\bar{X}=2,28$) oldukları görülmektedir. Sonuçlar çalışanların yaşam memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir ($\bar{X}=2,85$).

3.1.5. Mutfak Personelinin Fazla Çalışmalarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında mutfak çalışanlarının fazla çalışma durumlarının demografik özelliklerine göre dağılımı analiz edilmiştir. Tablo 6'da fazla çalışmanın mutfak personelinin cinsiyetleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 6: Fazla Çalışmanın Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	\bar{X}	σ	t	p
Fazla Çalışma	1. Erkek	267	3,947	0,444	-0,328	0,743
	2. Kadın	124	3,963	0,469		
Fiziksel Yorgunluk	1. Erkek	267	4,667	0,478	2,187	0,029*
	2. Kadın	124	4,529	0,759		
Özel ve Sosyal Yaşam	1. Erkek	267	3,663	1,322	-1,065	0,288
	2. Kadın	124	3,812	1,214		
Zaman	1. Erkek	267	4,545	0,695	0,048	0,962
	2. Kadın	124	4,542	0,633		
İş Doyumu ve Bağlılık	1. Erkek	267	3,722	1,064	0,217	0,828
	2. Kadın	124	3,697	1,084		
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. Erkek	267	3,479	1,168	-1,425	0,155
	2. Kadın	124	3,658	1,132		
Ücret ve Terfi İmkânları	1. Erkek	267	2,227	1,014	-1,611	0,108
	2. Kadın	124	2,403	0,986		

*p<0,05

Kadın ve erkeklerin çalışmaya bağlı olarak yaşadıkları fiziksel yorgunluk arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (t=2,187; p=0,029). Sonuçlar erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla fiziksel yorgunluk hissettiklerini göstermektedir. Bu durumun nedeni kadınlara daha çok ağır olmayan işlerin verilmesi olabilir.

Tablo 7 fazla çalışmanın işgörenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 7: Fazla Çalışmanın Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	\bar{X}	σ	t	p
Fazla Çalışma	1. Evli	73	3,818	0,433	-2,831	0,005*
	2. Bekâr	318	3,983	0,451		
Fiziksel Yorgunluk	1. Evli	73	4,619	0,423	-0,074	0,941
	2. Bekâr	318	4,625	0,616		
Özel ve Sosyal Yaşam	1. Evli	73	3,337	1,343	-2,771	0,006*
	2. Bekâr	318	3,796	1,263		
Zaman	1. Evli	73	4,445	0,873	-1,398	0,163
	2. Bekâr	318	4,567	0,620		
İş Doyumu ve Bağlılık	1. Evli	73	3,630	1,154	-0,750	0,454
	2. Bekâr	318	3,734	1,050		
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. Evli	73	3,269	1,226	-2,193	0,029*
	2. Bekâr	318	3,597	1,135		
Ücret ve Terfi İmkânları	1. Evli	73	2,182	0,890	-0,944	0,346
	2. Bekâr	318	2,306	1,032		

*p<0,05

Fazla çalışmanın işgörenlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=-2,831$; $p=0,005$). Buna göre bekâr çalışanların, evlilere kıyasla fazla çalışma ile ilgili hususları daha fazla algıladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra, bekarlar, evlilere kıyasla özel ve sosyal yaşam ($t=-2,771$; $p=0,006$) ve yönetim ve diğer personelle olan ilişkilerle ilgili sorunları ($t=-2,193$; $p=0,029$) daha fazla algılamaktadırlar.

Mutfak çalışanlarının yaşlarına göre fazla çalışma durumları karşılaştırılmış olup elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Fazla Çalışmanın Yaş Açısından Karşılaştırılması

	Yaş	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Fazla Çalışma	1. 25 Yaş ve Altı	225	3,986	0,448	1,721	0,162	-
	2. 26-30 Yaş	93	3,949	0,421			
	3. 31-35 Yaş	39	3,862	0,527			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	3,835	0,454			
Fiziksel Yorgunluk	1. 25 Yaş ve Altı	225	4,609	0,622	0,794	0,498	-
	2. 26-30 Yaş	93	4,700	0,466			
	3. 31-35 Yaş	39	4,592	0,618			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	4,549	0,583			
Özel ve Sosyal Yaşam	1. 25 Yaş ve Altı	225	3,824	1,252	3,646	0,013*	1>4
	2. 26-30 Yaş	93	3,774	1,190			
	3. 31-35 Yaş	39	3,400	1,440			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	3,147	1,456			
Zaman	1. 25 Yaş ve Altı	225	4,591	0,592	1,899	0,129	-
	2. 26-30 Yaş	93	4,497	0,711			
	3. 31-35 Yaş	39	4,333	0,914			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	4,610	0,744			
İş Doyumu ve Bağlılık	1. 25 Yaş ve Altı	225	3,716	1,056	0,056	0,982	-
	2. 26-30 Yaş	93	3,693	1,143			
	3. 31-35 Yaş	39	3,698	0,951			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	3,779	1,121			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. 25 Yaş ve Altı	225	3,638	1,112	1,543	0,203	-
	2. 26-30 Yaş	93	3,351	1,237			
	3. 31-35 Yaş	39	3,504	1,203			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	3,402	1,156			
Ücret ve Terfi İmkânları	1. 25 Yaş ve Altı	225	2,293	1,043	0,379	0,768	-
	2. 26-30 Yaş	93	2,200	0,960			
	3. 31-35 Yaş	39	2,393	0,966			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	2,313	0,956			

* $p<0,05$

Çalışanların özel ve sosyal yaşamlarının olmaması konusunda yaşlarına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F=3,646$; $p=0,013$). Bu bağlamda 25 yaş ve altında

olan çalışanların, 36 yaş ve üzerinde olan çalışanlara kıyasla özel ve sosyal yaşamlarının olmadığı belirlenmiştir.

Mutfak çalışanlarının fazla çalışmalarının eğitim durumları bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Fazla Çalışmanın Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Fazla Çalışma	1. İlkokul	10	3,828	0,516	4,588	0,001*	4>3
	2. Ortaokul	22	3,823	0,398			
	3. Lise	107	3,823	0,469			
	4. Üniversite	233	4,020	0,434			
	5. Lisansüstü	19	4,063	0,417			
Fiziksel Yorgunluk	1. İlkokul	10	4,544	0,796	0,546	0,768	-
	2. Ortaokul	22	4,575	0,521			
	3. Lise	107	4,594	0,646			
	4. Üniversite	233	4,654	0,552			
	5. Lisansüstü	19	4,520	0,590			
Özel ve Sosyal Yaşam	1. İlkokul	10	3,620	1,283	1,464	0,212	-
	2. Ortaokul	22	3,400	1,403			
	3. Lise	107	3,555	1,394			
	4. Üniversite	233	3,779	1,245			
	5. Lisansüstü	19	4,157	0,960			
Zaman	1. İlkokul	10	4,425	0,935	0,746	0,561	-
	2. Ortaokul	22	4,488	0,725			
	3. Lise	107	4,537	0,616			
	4. Üniversite	233	4,538	0,704			
	5. Lisansüstü	19	4,789	0,346			
İş Doyumu ve Bağlılık	1. İlkokul	10	3,675	1,054	3,097	0,016*	4>3
	2. Ortaokul	22	3,397	1,087			
	3. Lise	107	3,462	1,084			
	4. Üniversite	233	3,858	1,036			
	5. Lisansüstü	19	3,763	1,153			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. İlkokul	10	3,333	1,206	4,418	0,002*	2>1,3 4>1,3 5>1,3
	2. Ortaokul	22	3,515	1,148			
	3. Lise	107	3,162	1,213			
	4. Üniversite	233	3,715	1,122			
	5. Lisansüstü	19	3,578	0,784			
Ücret ve Terfi İmkânları	1. İlkokul	10	1,933	0,828	1,190	0,315	-
	2. Ortaokul	22	2,257	0,931			
	3. Lise	107	2,146	0,937			
	4. Üniversite	233	2,349	1,060			
	5. Lisansüstü	19	2,456	0,833			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,588$; $p=0,001$). Bu kapsamda üniversite mezunlarının lise mezunlarına kıyasla fazla çalışma ile ilgili algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. İş doyumu ve bağlılık boyutu eğitim durumu açısından anlamlı farklılık göstermekte olup üniversite mezunlarının, lise mezunlarına kıyasla iş doyumu ve bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir ($F=3,097$; $p=0,016$). Yönetim ve diğer personelle olan ilişkiler konusunda ise ortaokul, üniversite ve lisansüstü mezunlarının, ilkokul ve lise mezunlarına kıyasla daha olumsuz oldukları tespit edilmiştir ($F=4,418$; $p=0,002$).

Araştırmaya katılan mutfak çalışanlarının işyerindeki görevleri açısından fazla çalışma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Anova testi yapılmış, elde edilen bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: Fazla Çalışmanın İşgörenin Görevi Açısından Karşılaştırılması

	Görev	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Fazla Çalışma	1. Executive Chef	23	3,844	0,486	0,461	0,900	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	3,883	0,492			
	3. Ex.Sous Chef	23	3,934	0,534			
	4. Chef de Cuisine	11	3,987	0,393			
	5. Junior Sous Chef	24	3,936	0,345			
	6. Chef de Partie	84	3,918	0,457			
	7. Demi Chef de Partie	33	4,021	0,389			
	8. Demi Chef	67	3,965	0,480			
	9. Commis	62	3,949	0,440			
	10. Stajyer	52	4,020	0,466			
Fiziksel Yorgunluk	1. Executive Chef	23	4,507	0,639	0,435	0,916	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	4,703	0,490			
	3. Ex.Sous Chef	23	4,715	0,510			
	4. Chef de Cuisine	11	4,656	0,437			
	5. Junior Sous Chef	24	4,588	0,497			
	6. Chef de Partie	84	4,644	0,511			
	7. Demi Chef de Partie	33	4,744	0,314			
	8. Demi Chef	67	4,613	0,672			
	9. Commis	62	4,571	0,681			
	10. Stajyer	52	4,594	0,688			
Özel ve Sosyal Yaşam	1. Executive Chef	23	3,365	1,291	1,227	0,276	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	3,116	1,519			
	3. Ex.Sous Chef	23	3,687	1,415			
	4. Chef de Cuisine	11	4,400	0,687			
	5. Junior Sous Chef	24	3,600	1,409			
	6. Chef de Partie	84	3,540	1,382			
	7. Demi Chef de Partie	33	3,872	1,147			
	8. Demi Chef	67	3,859	1,192			
	9. Commis	62	3,764	1,316			
	10. Stajyer	52	3,834	1,200			
Zaman	1. Executive Chef	23	4,565	0,816	1,004	0,436	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	4,583	0,480			
	3. Ex.Sous Chef	23	4,434	0,769			
	4. Chef de Cuisine	11	4,636	0,924			
	5. Junior Sous Chef	24	4,645	0,551			
	6. Chef de Partie	84	4,410	0,743			
	7. Demi Chef de Partie	33	4,712	0,419			
	8. Demi Chef	67	4,563	0,595			
	9. Commis	62	4,483	0,778			
	10. Stajyer	52	4,668	0,563			

*p<0,05

Tablo 10. Fazla Çalışmanın İşgörenin Görevi Açısından Karşılaştırılması (Devamı)

	Görev	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
İş Doyumu ve Bağlılık	1. Executive Chef	23	3,815	0,860	1,057	0,394	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	3,708	1,265			
	3. Ex.Sous Chef	23	3,641	1,203			
	4. Chef de Cuisine	11	3,068	1,313			
	5. Junior Sous Chef	24	3,864	0,814			
	6. Chef de Partie	84	3,910	0,995			
	7. Demi Chef de Partie	33	3,553	1,187			
	8. Demi Chef	67	3,597	1,156			
	9. Commis	62	3,661	1,119			
	10. Stajyer	52	3,774	0,939			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. Executive Chef	23	3,521	1,175	0,202	0,994	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	3,500	1,352			
	3. Ex.Sous Chef	23	3,420	1,567			
	4. Chef de Cuisine	11	3,333	0,894			
	5. Junior Sous Chef	24	3,375	0,880			
	6. Chef de Partie	84	3,519	1,159			
	7. Demi Chef de Partie	33	3,535	1,114			
	8. Demi Chef	67	3,567	1,211			
	9. Commis	62	3,661	1,181			
	10. Stajyer	52	3,557	1,057			
Ücret ve Terfi İmkânları	1. Executive Chef	23	2,058	0,908	0,788	0,627	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	2,388	1,153			
	3. Ex.Sous Chef	23	2,246	1,124			
	4. Chef de Cuisine	11	2,303	0,766			
	5. Junior Sous Chef	24	2,250	0,902			
	6. Chef de Partie	84	2,123	0,980			
	7. Demi Chef de Partie	33	2,292	1,123			
	8. Demi Chef	67	2,293	1,007			
	9. Commis	62	2,354	1,009			
	10. Stajyer	52	2,538	1,029			

*p<0,05

Tablo 10’da görüldüğü üzere çalışanların fazla çalışma algısı, fiziksel yorgunluk düzeyleri, özel ve sosyal yaşamlarının olmaması, çalışma zamanının uzun olması, iş doyumu ve bağlılık, yönetim ve diğer personel ile ilişkiler, ücret ve terfi imkanları gibi faktörlerin işletmedeki görevleri açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 11’de mutfak çalışanlarının gelir durumları açısından fazla çalışmaya ilişkin algıları verilmiştir.

Tablo 11: Fazla Çalışmanın Gelir Durumu Açısından Karşılaştırılması

	Gelir Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Fazla Çalışma	1. 2500 TL ve Altı	111	4,031	0,432	2,912	0,021*	1>4
	2. 2501-3500 TL	101	3,930	0,402			
	3. 3501-4500 TL	91	3,902	0,509			
	4. 4501-5000 TL	37	3,785	0,499			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	4,033	0,406			
Fiziksel Yorgunluk	1. 2500 TL ve Altı	111	4,630	0,606	1,050	0,381	-
	2. 2501-3500 TL	101	4,688	0,469			
	3. 3501-4500 TL	91	4,583	0,677			
	4. 4501-5000 TL	37	4,477	0,675			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	4,660	0,484			
Özel ve Sosyal Yaşam	1. 2500 TL ve Altı	111	3,931	1,206	2,038	0,088	-
	2. 2501-3500 TL	101	3,631	1,278			
	3. 3501-4500 TL	91	3,505	1,383			
	4. 4501-5000 TL	37	3,502	1,426			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	3,905	1,152			
Zaman	1. 2500 TL ve Altı	111	4,569	0,680	0,494	0,740	-
	2. 2501-3500 TL	101	4,522	0,656			
	3. 3501-4500 TL	91	4,524	0,710			
	4. 4501-5000 TL	37	4,452	0,751			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	4,637	0,588			
İş Doyumu ve Bağlılık	1. 2500 TL ve Altı	111	3,792	1,001	1,488	0,205	-
	2. 2501-3500 TL	101	3,564	1,179			
	3. 3501-4500 TL	91	3,870	1,054			
	4. 4501-5000 TL	37	3,506	1,011			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	3,715	1,030			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. 2500 TL ve Altı	111	3,630	1,150	0,593	0,668	-
	2. 2501-3500 TL	101	3,458	1,178			
	3. 3501-4500 TL	91	3,490	1,196			
	4. 4501-5000 TL	37	3,405	1,186			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	3,660	1,061			
Ücret ve Terfi İmkânları	1. 2500 TL ve Altı	111	2,402	0,992	1,474	0,209	-
	2. 2501-3500 TL	101	2,326	1,053			
	3. 3501-4500 TL	91	2,142	0,954			
	4. 4501-5000 TL	37	2,045	0,923			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	2,359	1,076			

*p<0,05

Gelir durumu bakımından mutfak çalışanlarının fazla çalışmaya ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F=2,912; p=0,021). Buna göre; 2500 TL ve altında geliri olan çalışanların, 4501-5000 TL arasında geliri olanlara kıyasla fazla çalışma ile ilgili algıları daha olumsuzdur.

Araştırmaya katılan çalışanların haftalık çalışma saatleri açısından fazla çalışmaya ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 12’te verilmiştir.

Tablo 12: Fazla Çalışmanın Haftalık Çalışma Saati Açısından Karşılaştırılması

Haftalık Çalışma Saati	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey	
Fazla Çalışma	1. 40 Saat	49	3,965	0,470	0,761	0,551	-
	2. 41-45 Saat	39	3,968	0,307			
	3. 46-50 Saat	125	3,895	0,438			
	4. 51-55 Saat	72	3,982	0,487			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	3,987	0,479			
Fiziksel Yorgunluk	1. 40 Saat	49	4,557	0,690	0,762	0,551	-
	2. 41-45 Saat	39	4,763	0,361			
	3. 46-50 Saat	125	4,632	0,587			
	4. 51-55 Saat	72	4,603	0,585			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	4,606	0,596			
Özel ve Sosyal Yaşam	1. 40 Saat	49	3,726	1,205	1,635	0,165	-
	2. 41-45 Saat	39	4,169	1,190			
	3. 46-50 Saat	125	3,689	1,284			
	4. 51-55 Saat	72	3,525	1,399			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	3,686	1,274			
Zaman	1. 40 Saat	49	4,688	0,493	0,869	0,483	-
	2. 41-45 Saat	39	4,487	0,825			
	3. 46-50 Saat	125	4,498	0,746			
	4. 51-55 Saat	72	4,513	0,648			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	4,575	0,615			
İş Doyumu ve Bağlılık	1. 40 Saat	49	3,612	1,086	3,868	0,004*	4>2 5>2
	2. 41-45 Saat	39	3,243	1,187			
	3. 46-50 Saat	125	3,624	1,041			
	4. 51-55 Saat	72	3,951	0,993			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	3,882	1,043			
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. 40 Saat	49	3,823	1,142	4,346	0,002*	1>2 4>2
	2. 41-45 Saat	39	3,076	1,145			
	3. 46-50 Saat	125	3,349	1,182			
	4. 51-55 Saat	72	3,810	0,987			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	3,606	1,178			
Ücret ve Terfi İmkânları	1. 40 Saat	49	2,238	1,036	1,316	0,263	-
	2. 41-45 Saat	39	2,418	0,880			
	3. 46-50 Saat	125	2,128	1,004			
	4. 51-55 Saat	72	2,384	1,060			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	2,367	0,997			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılık düzeyi (F=3,868; p=0,004) ile yönetim ve diğer personelle ilişkileri (F=4,346; p=0,002) haftalık çalışma saatleri bakımından anlamlı farklılık göstermektedir. Bu kapsamda 51-55 saat ile 56 saat ve

üzerinde çalışan kişilerin iş doyumunu ve bağlılık düzeyinin, 41-45 saat çalışanlardan daha düşük olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, yönetim ve diğer personelle ilişkilerle ilgili olarak 40 saat ve 51-55 saat arası çalışanların, 41-45 saat arası çalışanlardan daha olumsuz düşündükleri belirlenmiştir.

Mesleğin yarattığı sağlık sorunları bakımından personelin fazla çalışmaya ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13: Fazla Çalışmanın Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu Olup Olmaması Açısından Karşılaştırılması

Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu		N	\bar{X}	σ	t	p
Fazla Çalışma	1. Var	83	4,047	0,432	2,165	0,031*
	2. Yok	308	3,926	0,454		
Fiziksel Yorgunluk	1. Var	83	4,643	0,537	0,348	0,728
	2. Yok	308	4,618	0,597		
Özel ve Sosyal Yaşam	1. Var	83	3,477	1,346	-1,867	0,063
	2. Yok	308	3,774	1,268		
Zaman	1. Var	83	4,512	0,708	-0,497	0,620
	2. Yok	308	4,553	0,667		
İş Doyumu ve Bağlılık	1. Var	83	4,165	0,806	4,428	0,000*
	2. Yok	308	3,593	1,100		
Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler	1. Var	83	3,983	0,919	4,044	0,000*
	2. Yok	308	3,415	1,187		
Ücret ve Terfi İmkânları	1. Var	83	2,494	0,997	2,159	0,031*
	2. Yok	308	2,226	1,004		

*p<0,05

Tablo 13'te görüldüğü üzere; mesleğe bağlı olarak sağlık sorunu yaşayan mutfak personelinin fazla çalışma ile ilgili algıları daha olumsuzdur (F=2,165; p=0,031). Bunun yanı sıra, mesleğe bağlı olarak sağlık sorunu olan kişilerin iş doyumunu ve bağlılık düzeyleri daha düşük (F=4,428; p=0,000) olup yönetim ve diğer personelle ilişkiler (F=4,044; p=0,000) ve ücret ve terfi imkanları (F=2,159; p=0,031) ile ilgili algıları da daha olumsuzdur.

3.1.6. Mutfak Çalışanlarının Yaşam Memnuniyetinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetinin demografik özellikler açısından dağılımı analiz edilmiştir. Bu çerçevede Tablo 14'te

çalışanların cinsiyeti açısından yaşam memnuniyeti düzeylerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 14: Yaşam Memnuniyetinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	\bar{X}	σ	t	p
Yaşam Memnuniyeti	1. Erkek	267	2,828	1,159	-0,694	0,488
	2. Kadın	124	2,915	1,141		

*p<0,05

Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin yaşam memnuniyeti birbirine yakın çıkmıştır (p>0,05).

Tablo 15’te yaşam memnuniyetinin çalışanların medeni durumları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 15: Yaşam Memnuniyetinin Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	\bar{X}	σ	t	p
Yaşam Memnuniyeti	1. Evli	73	3,043	1,092	1,543	0,124
	2. Bekâr	318	2,812	1,164		

*p<0,05

Medeni durum itibariyle yaşam memnuniyetinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş olup evli ve bekârların yaşam memnuniyetinin birbirine yakın olduğu görülmektedir (p>0,05).

Yaşam memnuniyetinin çalışanların yaşları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup ulaşılan sonuçlar Tablo 16’de verilmiştir.

Tablo 16: Yaşam Memnuniyetinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

Yaş		N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Yaşam Memnuniyeti	1. 25 Yaş ve Altı	225	2,848	1,156	0,283	0,838	-
	2. 26-30 Yaş	93	2,899	1,196			
	3. 31-35 Yaş	39	2,722	1,116			
	4. 36 Yaş ve Üstü	34	2,941	1,084			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetinin yaşları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, dolayısıyla tüm yaş gruplarında memnuniyet düzeyinin birbirine yakın olduğu söylenebilir (p>0,05).

Yaşam memnuniyetinin çalışanların eğitim durumları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Yaşam Memnuniyetinin Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması

Eğitim Durumu		N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Yaşam Memnuniyeti	1. İlkokul	10	3,450	0,878	2,505	0,042*	1>3,4 1>5 2>4,5
	2. Ortaokul	22	3,128	0,914			
	3. Lise	107	3,045	1,240			
	4. Üniversite	233	2,730	1,134			
	5. Lisansüstü	19	2,701	1,031			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyeti eğitim durumları açısından anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,505; p=0,042). Buna göre; ilkokul mezunu olan kişilerin, lise, üniversite ve lisansüstü mezunlarına kıyasla yaşamlarından daha fazla memnun oldukları söylenebilir. Ayrıca ortaokul mezunlarının yaşam memnuniyetinin de üniversite ve lisansüstü mezunlarından daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu yükseldikçe çalışanların yaşam memnuniyetleri de azalmaktadır.

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetinin işyerindeki görevleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Yaşam Memnuniyetinin Görev Açısından Karşılaştırılması

Görev		N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Yaşam Memnuniyeti	1. Executive Chef	23	3,029	1,218	0,860	0,561	-
	2. Ex.Pastry Chef	12	2,305	1,262			
	3. Ex.Sous Chef	23	2,869	1,175			
	4. Chef de Cuisine	11	2,878	0,983			
	5. Junior Sous Chef	24	2,659	1,070			
	6. Chef de Partie	84	2,714	1,127			
	7. Demi Chef de Partie	33	3,015	1,126			
	8. Demi Chef	67	3,037	1,206			
	9. Commis	62	2,916	1,160			
	10. Stajyer	52	2,807	1,151			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının görevlerine göre yaşam memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetinin gelir durumu açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup sonuçlar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: Yaşam Memnuniyetinin Gelir Durumu Açısından Karşılaştırılması

	Gelir Durumu	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Yaşam Memnuniyeti	1. 2500 TL ve Altı	111	2,861	1,144	0,580	0,677	-
	2. 2501-3500 TL	101	2,937	1,202			
	3. 3501-4500 TL	91	2,835	1,149			
	4. 4501-5000 TL	37	2,945	1,127			
	5. 5001 TL ve Üstü	51	2,653	1,116			

*p<0,05

Aylık gelir durumu itibariyle mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyetinin birbirine yakın çıktığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Yaşam memnuniyetinin çalışanların haftalık çalışma saatleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup ulaşılan sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Yaşam Memnuniyetinin Haftalık Çalışma Saati Açısından Karşılaştırılması

	Haftalık Çalışma Saati	N	\bar{X}	σ	F	p	Tukey
Yaşam Memnuniyeti	1. 40 Saat	49	3,085	1,204	5,384	0,000*	1>4 2>4,5 3>4,5
	2. 41-45 Saat	39	3,209	1,168			
	3. 46-50 Saat	125	3,057	1,140			
	4. 51-55 Saat	72	2,495	1,063			
	5. 56 Saat ve Üstü	106	2,627	1,104			

*p<0,05

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyeti haftalık çalışma saatleri açısından anlamlı farklılık göstermektedir (F=5,384; p=0,000). Bu çerçevede; haftada 40 saat çalışan kişilerin yaşam memnuniyeti, 51-55 saat arasında çalışanlardan daha fazladır. Bunun yanı sıra, haftada 41-45 saat ve 46-50 saat arası çalışanların yaşam memnuniyeti, haftada 51 saat ve üzerinde çalışanlardan daha fazladır. Bu durum haftalık çalışma süreleri az olan mutfak personelinin yaşamlarından daha fazla memnun olduklarını göstermektedir.

Tablo 21’de mesleğin yarattığı sağlık sorunları bakımından personelin yaşam memnuniyetine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 21: Yaşam Memnuniyetinin Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu Olup Olmaması Açısından Karşılaştırılması

Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu	N	\bar{X}	σ	t	p
Yaşam Memnuniyeti					
1. Var	83	2,329	1,017	-4,819	0,000*
2. Yok	308	2,997	1,148		

*p<0,05

Tablo 21’de görüldüğü üzere, mesleğe bağlı sağlık sorunu olmayan mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyeti mesleğe bağlı sağlık sorunu yaşayanlara kıyasla daha fazladır (t=-4,819; p=0,000).

3.1.7. Fazla Çalışma ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin düzeyi ve yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan “Pearson Korelasyon” analizi sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Fazla Çalışma Algısı ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki

Pearson Korelasyon	Yaşam Memnuniyeti
Fazla Çalışma	r -0,491** p 0,000
Fiziksel Yorgunluk	r -0,044 p 0,390
Özel ve Sosyal Yaşam	r 0,041 p 0,421
Zaman	r -0,051 p 0,314
İş Doyumu ve Bağlılık	r -0,612** p 0,000
Yönetim ve Diğer Personel İlişkiler	r -0,574** p 0,000
Ücret ve Terfi İmkânları	r -0,494** p 0,000

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (r=-0,491). Bu bağlamda çalışmanın “*H₁: Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların iş doyumu ve bağlılık algısı ile yaşam memnuniyeti arasında orta derecede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (r=-0,612). Böylece “*H_{1.4}: Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılık algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların yönetim ve diğer personelle ilişkileri ile yaşam memnuniyetleri arasında orta derecede negatif

yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,574$). Bu bağlamda “**H_{1.5}**: *Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkiler alguları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca çalışanların ücret ve terfi imkanları ile yaşam memnuniyetleri arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,494$). Böylece “**H_{1.6}**: *Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanları alguları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların iş doyumunu ve bağlılık, yönetim ve diğer personelle ilişkiler ve ücret ve terfi imkanlarıyla ilgili olumsuz düşünceleri arttıkça yaşam memnuniyetleri de azalmaktadır. Bu durum yaşam memnuniyeti bakımından iş yerindeki sosyal ilişkilerin ve iş doyumunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

3.1.8. Mutfak Çalışanlarının Fazla Çalışma Algısının Yaşam Memnuniyetleri Üzerindeki Etkisi

Araştırma hipotezlerini test etmek için Basit ve Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmış ve fazla çalışma algısının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Fazla çalışma ile ilgili genel algının yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23: Fazla Çalışma Algısının Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	7,802	0,448		17,403	0,000*
Fazla Çalışma Algısı	-0,921	0,113	-0,491	-11,105	0,000*
R			0,491		
R ²			0,241		
Düzeltilmiş R ²			0,239		
Standart Hata			0,628		
F			123,313		0,000*

* $p<0.05$

Fazla çalışma algısının, yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini test etmek için kurulan model anlamlı çıkmıştır [$F=123,313$, $p<0,05$]. Fazla çalışma algısı, çalışanların yaşam memnuniyetini %23,9 düzeyinde açıklamaktadır. Birim açısından değerlendirildiğinde; çalışanların fazla çalışma algılarında meydana gelen bir birimlik artış yaşam memnuniyetlerini 0,921 birim azaltmaktadır. Buna göre çalışmanın “**H₂**:

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı yaşam memnuniyetini etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Fazla çalışma algısına ilişkin alt boyutların yaşam memnuniyetini etkileyip etkilemediğini belirlemek için Çoklu Regresyon analizi yapılmış olup elde edilen bulgular Tablo 24’te gösterilmiştir.

Tablo 24: Fazla Çalışma Algısı Alt Boyutlarının Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	6,847	0,430		15,909	0,000*
Fiziksel Yorgunluk	-0,029	0,069	-0,015	-0,422	0,673
Özel ve Sosyal Yaşam	-0,009	0,032	-0,010	-0,276	0,782
Zaman	-0,098	0,060	-0,057	-1,645	0,101
İş Doyumu ve Bağlılık	-0,409	0,042	-0,379	-9,696	0,000*
Yönetim ve Diğer Personel İlişkiler	-0,337	0,038	-0,338	-8,751	0,000*
Ücret ve Terfi İmkânları	-0,292	0,043	-0,255	-6,871	0,000*
R			0,745		
R ²			0,556		
Düzeltilmiş R ²			0,549		
Standart Hata			0,774		
F			80,035	0,000*	

*p<0.05

Tablo 24’te görüldüğü üzere fazla çalışma algısı alt boyutları ile yaşam kalitesi için kurulan model anlamlı bulunmuştur [F=80,035, p<0,05]. Fazla çalışma alt boyutları yaşam memnuniyetini %54,9 oranında açıklamaktadır. Modelde anlamlı sonuçlar veren değişkenler incelendiğinde; iş doyumu ve bağlılık düzeyinin düşük olmasının yaşam memnuniyetini 0,409 birim azalttığı görülmektedir. Yönetim ve diğer personelle ilişkilerde yaşanan sorunlar yaşam memnuniyetini 0,337 birim, ücret ve terfi konusunda yaşanan memnuniyetsizlik ise yaşam memnuniyetini 0,292 birim azaltmaktadır. Bu bağlamda, “**H_{2.4}**: *Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılığa yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.*”, “**H_{2.5}**: *Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkilere yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.*” ve “**H_{2.6}**: *Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanlarına yönelik*

algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Tablo 25 Hipotez testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 25: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez Adı	Kabul Durumu
H₁: Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H_{1.1}: Mutfak çalışanlarının fiziksel yorgunluk algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmedi
H_{1.2}: Mutfak çalışanlarının özel ve sosyal yaşam algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmedi
H_{1.3}: Mutfak çalışanlarının işyerinde geçirdikleri zaman algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmedi
H_{1.4}: Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılık algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H_{1.5}: Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkiler algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H_{1.6}: Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanları algıları ile yaşam memnuniyeti arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H₂: Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısı yaşam memnuniyetini etkilemektedir.	Kabul edildi
H_{2.1}: Mutfak çalışanlarının fiziksel yorgunluğa yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H_{2.2}: Mutfak çalışanlarının özel ve sosyal yaşama yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H_{2.3}: Mutfak çalışanlarının işyerinde geçirdikleri zamana yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H_{2.4}: Mutfak çalışanlarının iş doyumu ve bağlılığa yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edildi
H_{2.5}: Mutfak çalışanlarının yönetim ve diğer personelle ilişkilere yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edildi
H_{2.6}: Mutfak çalışanlarının ücret ve terfi imkanlarına yönelik algıları yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir.	Kabul edildi

SONUÇ

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma algısının yaşam memnuniyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Bodrum'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde yapılan bu çalışmaya toplam 391 kişi katılmıştır. Araştırmada yapılan faktör analizi sonucunda fazla çalışmanın olmak (1) Fiziksel Yorgunluk, (2) Özel ve Sosyal Yaşam, (3) Zaman, (4) İş Doyumu ve Bağlılık, (5) Yönetim ve Diğer Personel ile İlişkiler, (6) Ücret ve Terfi İmkânları üzere altı boyuttan oluştuğu belirlenmiştir.

Mutfak çalışanları genel olarak fazla çalışma ile ilgili yüksek seviyede olumsuz algılara sahiptirler. Bu durum çalışanların fiziksel olarak yorulduklarını, işte fazla zaman geçirdiklerini, aile ve sosyal yaşamlarına yeterli vakit ayıramadıklarını, yönetim ve diğer personelle olan ilişkilerinde sorun yaşadıklarını, iş doyumunu ve bağlılıklarının ise düşük olduğunu göstermektedir. Fazla çalışma ile ilgili hususlar dikkate alındığında bu durum çalışanların yaşam memnuniyetini etkilemekte olup çalışanlar yaşamlarından orta düzeyde memnundurlar.

Mutfak çalışanlarının demografik özelliklerine göre fazla çalışmaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Erkekler kadınlara kıyasla fiziksel olarak daha fazla yorgunluk hissetmektedirler. Bekâr işgörenlerin, evlilere kıyasla fazla çalışma ve bunun yarattığı sorunlar ile ilgili algıları daha yüksektir. Bekar işgörenlerin, özel ve sosyal yaşamı ve yönetim ve diğer personel ile olan ilişkileri evlilere kıyasla fazla çalışmadan daha olumsuz etkilenmektedir. Mutfak personelinin yaşları da fazla çalışma ile ilgili algılarında belirleyicidir. Daha genç işgörenlerin özel ve sosyal yaşamları fazla çalışmadan daha çok etkilenmektedir.

Eğitim durumu mutfak personelinin fazla çalışma ve bunun sonuçları ile ilgili algılarını etkilemektedir. Üniversite mezunları lise mezunlarına kıyasla fazla çalışmadan kaynaklanan sorunları daha fazla algılamaktadırlar. Üniversite mezunlarının, lise mezunlarına kıyasla iş doyumunu ve bağlılık düzeyleri daha düşüktür. Yönetim ve diğer personelle olan ilişkiler konusunda da ortaokul, üniversite ve lisansüstü mezunları, ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha olumsuzdur. Alt gelir grubunda yer alan çalışanların, fazla çalışma ile ilgili algıları daha üst gelir grubunda yer alan çalışanlara kıyasla daha olumsuzdur. Bu sonuçlar Badem'in (2018) turizm sektörü üzerinde yaptığı ve fazla çalışma ile ilgili görüşlerin katılımcıların demografik

özelliklerine (cinsiyet, yaş, gelir durumu, medeni durum) göre farklılık gösterdiği sonucu ile örtüşmektedir.

İşgörenin çalıştığı süre fazla çalışma algısını etkilemekte olup 51 saat ve üzerinde çalışan kişilerin iş doyumu ve bağlılık düzeyleri, 41-45 saat çalışanlardan daha düşüktür. Keza yönetim ve diğer personelle olan ilişkiler konusunda da benzer bir durum söz konusudur, 51-55 saat arası çalışanlar, 41-45 saat arası çalışanlara göre ilişkiler konusunda daha olumsuzdurlar.

Mesleğe bağlı olarak sağlık sorunu yaşayan mutfak personelinin fazla çalışma ile ilgili algıları daha olumsuzdur. Sağlık sorunu yaşayan kişilerin iş doyumu ve bağlılık düzeyleri daha düşüktür, yönetim ve diğer personelle olan ilişkiler ve ücret ve terfi imkanları ile ilgili algıları daha olumsuzdur. Bununla birlikte fazla çalışma algısı işgörenlerin işletmedeki görevleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

Mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyeti demografik özelliklerine; cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, işletmedeki görevleri, gelir durumları bakımından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırmadan elde edilen cinsiyet ve yaşam memnuniyeti ile ilgili sonuçlar Frijns (2010) ile Yorgun, Yılmaz ve Keser'in (2009) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ancak ilgili alan yazındaki diğer çalışmaların (Murphy vd., 2005; Inglehart, 1990; White, 1992; Franke v.d., 2017) sonuçları ile çelişmekte olup ilgili alan yazında kadınların erkeklere kıyasla yaşamlarından daha fazla memnun oldukları tespit edilmiştir.

Yaş ile ilgili sonuçlar Hamarat vd.'nin (2002) ve Headey ve Wearing'in (1991) bulgularını desteklemektedir. Ancak Prenda ve Lachman'ın (2001) yaş arttıkça yaşam memnuniyetinin arttığı ve Chen (2001) ile Freund ve Baltes'in (1998) gençlerin yaşlılara kıyasla yaşamlarından daha fazla memnun oldukları sonuçları ile çelişmektedir. Yapılan çalışmalar (Perim, 2007; Avcı ve Pala, 2004; Baydur, 2001; Parker vd., 2003; Tajvar vd., 2008) medeni durumun yaşam memnuniyetini arttırdığını gösterse de bu araştırmada medeni durum ile yaşam memnuniyeti arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırmalar (Jan ve Masood, 2008; Mentzakis ve Moro, 2009; Zuzanek, 2013) gelir durumu ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösterse de bu araştırmada gelir durumu ve yaşam memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İlkokul mezunu olan kişiler, lise, üniversite ve lisansüstü mezunlarına göre yaşamlarından daha fazla memnundurlar. Ayrıca ortaokul mezunlarının yaşam memnuniyeti üniversite ve lisansüstü mezunlarından daha fazladır. Yorgun, Yılmaz ve Keser (2009) de araştırmalarında benzer bir sonuca ulaşmışlardır. Ancak bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmaların sonuçlarını desteklememektedir. Araştırmalar (Meeks ve Murrell, 2001; Melin vd., 2003; Zanin, 2017) eğitim düzeyi arttıkça bireylerin yaşam memnuniyetinin de arttığını ortaya koymaktadır. Ancak bu çalışmada eğitim düzeyi düşük olanların yaşamdan daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir. Bu durum yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin yaşamdan daha fazla beklentileri olması ancak bunları elde edememelerine bağlı olarak memnuniyetsiz olmaları ile açıklanabilir.

Haftalık çalışma süresi yasal sınırlar (40 saat) içerisinde ya da 50 saate kadar olan işgörenlerin yaşam memnuniyeti daha uzun süreler çalışan işgörelere göre daha yüksektir. İlgili alanyazında da benzer sonuçlara ulaşılmış olup araştırmalar (Heller, İlies ve Watson, 2004) çalışma saatlerindeki artışın yaşam doyumunun azalmasına neden olduğunu göstermektedir. Mesleğe bağlı sağlık sorunu olmayan mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyeti sağlık sorunu yaşayanlara kıyasla daha yüksektir. Nitekim araştırmalar (Memik vd., 2007; Sabbah vd., 2003; Palmore ve Luikart, 1972; Gwozdz ve Sousa-Poza, 2010) da sağlıkla ilgili sorunların bireylerin yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Mutfak çalışanlarının fazla çalışma ile ilgili algıları yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılıkları (doyumun düşük olması), yönetim ve diğer personelle olan ilişkileri (bu ilişkilerde yaşanan sorunlar) ve ücret ve terfi imkânları ile ilgili kısıtlar yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Çalışanların fazla çalışma ile ilgili olumsuz algıları arttıkça yaşam memnuniyeti de düşmektedir. Bu memnuniyetsizlikler iş doyumunu ve örgüte bağlılık, yönetim ve diğer personelle olan ilişkilerde yaşanan sorunlar ile ücret ve terfi konusundaki sıkıntılardan kaynaklanmaktadır.

Yapılan iş sözleşmeleriyle işgörenler esnek çalışma saatleri adı altında fazla çalıştırılmaktadır. Fazla çalışma işgücü üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta, işgörenin iş doyumunu azaltmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda iş- yaşam dengesinin kurulması, otel mutfaklarında çalışan işgören sayılarının arttırılması,

çalışma saatlerinin yasal mevzuat çerçevesinde 8 saat ile sınırlandırılması ve vardiya sisteminin ve çalışma saatlerinin işgörenlerin fiziksel ve ruhsal kapasitelerine uygun olarak tekrar düzenlenmesi gerekmektedir. İşgörenlerin daha fazla mola vermelerine ve izin yapmalarına imkan verilmelidir.

Yasal sınırların üzerinde çalışan personele fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Yasal bir zorunluluk olmasına rağmen pek çok işveren fazla mesai ücreti ödemekten kaçınmaktadır. Bu çalışmada da ortaya konulduğu üzere çalışanların aldıkları ücretler yaşam memnuniyetini azaltan faktörlerden biridir. İşgörenin fazla çalışmasının karşılığını alması yaşam memnuniyetini arttıracaktır. İşin maddi faydaları ne kadar büyük olursa, işgörenler de o kadar mutlu olur. Bu nedenle işgörelere maddi teşviklerin verilmesi yerinde olur. Örneğin; ikramiyeler ve üç aylık teşvikler gibi ödüller, sağlık sigortası v.b.

Fazla çalışma yapmayan personel işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Bu durum işgörenin örgüte olan bağlılığını kaybetmesine neden olmakta, işten ayrılma davranışı artmaktadır. Örgütsel aidiyetin sağlanması için ekip içi ilişkilerin geliştirilmesi, bireyler arası yardımlaşmanın teşvik edilmesi, işgörelere motivasyon eğitimlerinin verilmesi, işe uygun personel alınması, uzun süredir işletmede çalışan personele hak ettikleri değerin verilmesi ve terfi imkanları yaratılması gerekmektedir. Ücretler yüksek tutularak profesyonel çalışanların işe alınması sağlanmalıdır.

İşgörelenler ile işgörelenler ve yöneticiler arasındaki ilişkileri geliştirmek ve çalışanın memnuniyetsizliğini azaltmak amacıyla çeşitli aktiviteler, partiler, çekilişler, eğlence programları düzenlenmelidir. Fazla çalışmayı normalleştiren kurum kültürü değiştirilmeli, işgörelenlerde otel için önemli oldukları duygusu yaratılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Afandiyev, T. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi açısından fazla çalışma kavramı ve çalışan motivasyonuna etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aghaei, A., Khayyamnekouei, Z. ve Yousefy, A. (2013). General health prediction based on life orientation, quality of life, life satisfaction and age. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 569-573.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aktaş, A.R., Özkan, B. ve Oku, O. (2012). Analysis of factors affecting the life satisfaction of household heads living in urban areas; A Case of West Mediterranean Region. *Conference: 3rd International Symposium on Sustainable Development*, Saraybosna, Bosna-Hersek, pp. 189-198.
- Akyiğit, E. (2006). *İş hukuku*. 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Alghamdi, F. (2015) Another look at job and life satisfaction among employees: evidence from a developing country. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 11-19.
- Alpar, R. (2010). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinde örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlilik- güvenirlilik*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altıntaş V., (2010). *Turizm gelişiminin yerel halkın yaşam kalitesi üzerine etkileri: Alanya bölge modeli* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayını.
- Ambrey, C., Ulichny, J. ve Fleming, C. (2017). The social connectedness and life satisfaction nexus: A panel data analysis of women in Australia. *Feminist Economics*, 23 (2), 1-32.
- Antonucci, T. C., Lansford, J. E. ve Akiyama, H. (2001). Impact of positive and negative aspects of marital relationships and friendships on well-being of older adults. *Applied Developmental Science*, 5 (2), 68-75.
- Anxo, D. ve Karlsson, M. (2019). Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 104. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_663072.pdf [Erişim Tarihi: 07.05.2022].

- Anxo, D. ve O'Reilly, J. (2000). Working time regimes and transitions in comparative perspective, in O'Reilly, J., Cebrién, I. and Lallement, M. (eds.), *Working time changes: Social integration through transitional labour markets*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, Chapter 3, pp. 61-92.
- AREM (2007). Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de Yaşam Kalitesi, İşçileri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM). http://www.arem.gov.tr/ortak_icerik/arem/Raporlar/degerlendirme/Avrupa_yasam_kalitesi.pdf [Erişim Tarihi: 07.05.2022].
- Arıkan, R. (2005). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arslantürk, Z. (2001). *Sosyal bilimciler için araştırma metod ve teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 207-216.
- Ateş, D. (2010). *Türk iş hukuku'nda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Avcı, K. ve Pala, K. (2004). Uludağ üniversitesi tıp fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (2), 81-85.
- Aydiner Boylu, A. (2007). *Ailelerin yaşam kalitelerini etkileyen bazı objektif ve subjektif göstergelerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydiner-Boylu, A. ve Öztop, H. (2013). Tek ebeveynli aileler: sorunlar ve çözüm önerileri, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 1, 207-220.
- Badem, M. A. (2018). *Fazla çalışma sürelerinin çalışanların yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bailey, R. ve Miller, C. (1998). Life satisfaction and life demands in college students. *Social Behavior and Personality*, 26 (1), 51-56.
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B. ve Snyder, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 168-175.
- Bakar, N. (2012). *Yaşlı bireylerde depresyon, yaşam kalitesi ve etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- Ball, R. E. ve Robbins, L. (1986). Marital status and life satisfaction among Black Americans. *Journal of Marriage and The Family*, pp. 389-394.
- Bannai, A. ve Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40, (1), 5-18.

- Bardasi, E., Francesconi (2000). The effect of non -standard employment on mental health in Britain. *Institute of Social and Economic Research*, Working Paper No. 2000-37, University of Essex.
- Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık ve San. ve Tic. Aş.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatminiyle yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Bauer, T. ve Zimmermann, K. (1999). Overtime work and overtime compensation in Germany, *Scottish Journal of Political Economy*, 46 (4), 419-436.
- Baydur, H. (2001). *Soma Elektrik Üretim ve Ticaret Anonim Şirketi Tesislerinde çalışan işçilerde bazı sosyo demografik faktörlerle yaşam kalitesinin ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Beckers, D. G. J., van der Linden, D., Smulders, P. G.W., Kompier, M. A. J., van Veldhoven, M. J. P. M., van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (12), 1282-1289.
- Behlau, S. (2010). *Life satisfaction: a study of undergraduate and graduate students. Theses and Dissertations*. USA: Rowan University, <https://rdw.rowan.edu/etd/36> [Erişim Tarihi: 07.05.2022].
- Belek, İ. (2004). *Esnek üretim derin sömürü*. İstanbul: NK Yayınları.
- Bell, D. ve Hart, R. (1999). Overtime working in an unregulated labour market. *IZA Discussion paper series*, No. 44.
- Beutell, N. (2006). *Life satisfaction in relation to work and family*. Work Family Researchers Network.
- Bhuiyan, M. ve Szulga, R. (2017). Extreme bounds of subjective well-being: economic development and micro determinants of life satisfaction. *Applied Economics*, 49, 1351-1378.
- Bilir, N., Özcebe, H., Vazioğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N. ve Telatar, T. G (2005). Van ilinde 15 yaş üzeri erkeklerde sf-36 ile yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 25, 663-668.
- Bjornskov, C., Dreher, A. ve Fischer, J. A. (2008). Cross-country determinants of life satisfaction: exploring different determinants across groups in society. *Social Choice and Welfare*, 30 (1), 119-173.
- Bliese, P. ve Halverson, R. (1996). Individual and nomothetic models of job stress: an examination of work hours, cohesion, and well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26 (13), 1171-1189.
- Bloch, M. (1983). *Feodal toplum*. Çev; M. A. Kılıçbay, Ankara: Savas Yayınları.
- Bodrum Ticaret Odası (2022). Görüşme.

- Botha, F. ve Booyesen, F. (2013). Family functioning and life satisfaction and happiness in south african households. *Social Indicators Research*, 119.
- Boylu, A. A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Journal of Academic*, 8 (15).
- Bozbaş, A. ve Gül, T. (2022). Correlationship between job and life satisfaction: a research on occupational characteristics. *Journal of Tourism, Leisure and Hospitality*. 10.48119/Toleho.1037497.
- Buzlukcu, C. (2020). *Yerel halkın yer kimliği, topluluğa bağlılığı, sürdürülebilir turizm tutumu, turizmin gelişimini destekleme tutumu ve yaşam memnuniyeti ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cebeci, S. (2010). *Bilimsel araştırma ve yazma teknikleri*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Celso, B. G., Ebener, D. J. ve Burkhead, E. J. (2003) Humor coping, health status, and life satisfaction among older adults residing in assisted living facilities, *Aging & Mental Health*, 7 (6), 438-445.
- Ceridian Performance Partners and Management Today (2000). *Time to choose: The definitive report*. Ceridian Performance Partners and Management Today.
- Chen, C. (2001). Aging and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 54 (1), 57-79.
- Chiristensen, B. L., Johnson, R. B. Turner, L. A. (2015). *Research methods, design and analysis*. Twelfth Edition, England: Pearson Education Limited.
- CIPD (2001). *Married to the job?*, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., ve Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18 (2), 151-158.
- Cinamon, R. ve Rich, V. (2002). Profiles of Attribution of Importance to Life Roles and Their Implications for the Work-Family Conflict. *Journal of Counseling Psychology* 49 (2), 2 12-220.
- Circadian (2004). <https://www.circadian.com/blog/item/22-5-negative-effects-of-high-overtime-levels.html> [Erişim Tarihi: 26.04.2022].
- Clark, A. (1996). Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34 (2), 189-217.

- CNBC (2019). Stanford professor: Working this many hours a week is basically pointless. Here's how to get more done—by doing less. <https://www.cnbc.com/2019/03/20/stanford-study-longer-hours-doesnt-make-you-more-productive-heres-how-to-get-more-done-by-doing-less.html> [Erişim Tarihi: 25.04.2022].
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 3rd edition, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cornell University Institute for Workplace Studies (1999). Overtime and the American Worker (New York State School of Industrial and Labor Relations, Ithaca, NY).
- Cummins, R. A. (1997). The domain of life satisfaction: an attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, 303-328.
- Cummins, R. A. (2002). Vale comQol: caveats to using the comprehensive quality of life scale: welcome the personal wellbeing index. Melbourne: Deakin University, http://acqol.deakin.edu.au/instruments/Caveats_ComQol_scales.doc (Erişim Tarihi: 12.12.2019).
- Cutler, N. E. (1979). Age variations in the dimensionality of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 34 (4), 573-578.
- Çelik, N. (2004). *İş hukuku dersleri*. 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- DeCosterd, E. (2004). Money, Happiness and the Importance of Motivation, Erişim tarihi: 18 Mayıs 2003, <http://faculty.evansville.edu/jl3/psych49/Emily%20deCoster.htm>.
- Deiner, E. ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. *Indicator reserach*, 40, 189-216.
- Deloitte Consulting. (2010). Annex 1 - Study on health and safety aspects of working time, in Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization, *Report on behalf of the European Commission*.
- Dembe, A.E., Erickson, J.B., Delbos, R.G., Banks, S.M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*. 62, 588–597.
- Demiral, Y. (2001). *Çalışanlarda ve işsizlerde yaşam kalitesine etki eden etmenler ve yaşam kalitesi düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Demirdelen Alrawadieh, D. and Alrawadieh, Z. (2022). Perceived organizational support and well-being of tour guides: The mediating effects of quality of work life. *International Journal of Tourism Research*, 1–12. <https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/46e3b0e7-aaf1-48b5-8d89-ce7550ad54aa/1/Journal%20of%20Tourism%20Research%20-%202022%20->

%20Demirdelen%20Alrawadieh%20-
%20Perceived%20organizational%20support%20and%20well%20being%20of%20tour%20guides.pdf [Erişim Tarihi: 23.04.2022].

- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirkıran, S. (2012). *Yaşam kalitesi ve sağlık çalışanları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, Ö. (2005). *Atatürk döneminde çalışma hayatımız ve 3008 Sayılı İş Kanunu* (Yayımlanmamış Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Di Tella, R., MacCulloch, R., Oswald, A. (2003). The Macroeconomics of Happiness. *Review of Economics and Statistics*, 85 (4), 809-827.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542.
- Diener, E. ve Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E. ve Diener, M. (2009). *Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem culture and well-being* (Pp.71-91): Springer.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54 (1), 403-425.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2009). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 187–194). Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2).
- Diş, S. B. (2017). Bentham ve Mill'in klasik faydacılığı bağlamında mutluluk problemi. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (7), 80-100.
- Dünya Sağlık Örgütü (2021). Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> [Erişim Tarihi: 23.04.2022].
- Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfolahzadeh, A., Kharghani Moghadam, S. M. (2021). The effect of workload on nurses' quality of life with moderating perceived social support during the COVID-19 pandemic. *Work* 70, 347–354.
- Ekici, T., ve Koydemir, S. (2014). Social capital, government and democracy satisfaction, and happiness in Turkey: A comparison of surveys in 1999 and 2008. *Social Indicators Research*, 118 (3), 1031-1053.

- Ekin, N. (1994). *Endüstri ilişkileri*. Beta Basım A.S. İstanbul, Eylül.
- Eksi, O. ve Kaya, N. (2017). Life satisfaction and keeping up with other countries. *Journal of Happiness Studies*, 18 (1), 199-228.
- Epub 2015 Aug 19. Dünya Bankası (2020). GDP per capita. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD> [Erişim Tarihi: 25.04.2022].
- Erdem, L. (2007). *Aydınlatmada sübjektif analiz için bilimsel anket yöntemlerinin uygulamalı incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist metodoloji: bilimsel araştırma tasarımı istatistiksel yöntemler analiz ve yorum*, Ankara: ERK.
- Erdoğan, T., Ünsar A.S. ve Süt, N. (2009) Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 447-461.
- Erdut, T. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkilerinde değişim*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, İzmir.
- Ergen, A., Tanrıverdi, O., Kumbasar, A., Arslan, E. ve Atmaca, D. (2011). Sağlık personelinin yaşam kalitesi üzerine kesitsel bir çalışma. *Haseki Tıp Bülteni*, 49, 14-19.
- Eriş, H. M. (2012). *Üniversite öğrencilerinin yaşam kalitesi düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Erol, M. (2002). *Sanayileşme ve ekonomik gelişmenin sosyolojisi*. Nobel Yayınları, Ankara.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004). *Quality of Life in Europe: an Illustrative Report*, Dublin.
- Eurostat (2021). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics, [Erişim Tarihi: 25.04.2022].
- Fernandez, R. M. ve Kulik, J. C. (1981). A multilevel model of life satisfaction: effects of individual characteristics and neighborhood composition. *American Sociological Review*, 840-850.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Franke, K. B., Huebner, E. S. ve Hills, K. J. (2017). Cross-sectional and prospective associations between positive emotions and general life satisfaction in adolescents. *Journal of Happiness Studies*, 18 (4), 1075-1093.

- Freund, A. M. ve Baltes, P. B. (1998). Selection, Optimization, and Compensation as Strategies of Life Management: Correlations With Subjective Indicators of Successful Aging. *Psychology and Aging*, 13 (4).
- Frijns, M. (2010). *Determinants of life satisfaction* (Thesis). School of Business and Economics, Maastricht University.
- Gallie, D. (2007). Production regimes and the quality of employment in Europe. *Annual Review of Sociology*, 33, 85-104.
- Ganz, P. A., Jack Lee, J. ve Siau, J. (1991). Quality of life assessment. an independent prognostic variable for survival in lung cancer. *Cancer*, 67 (12), 3131-3135.
- Geray, C. (1998). Kentsel yaşam kalitesi ve belediyeler. *Türk İdare Dergisi*, 4 (4), 323-346.
- Gerdtham, U. G. ve Johannesson, M. (2001). The relationship between happiness, health, and social economic factors: Results based on Swedish microdata. *The Journal of Socio-Economics*, 30(6), 553–557.
- Geurts, S. A. E., Beckers, D. B. J., Taris, T. W., Kompier, M.A. J., Smulders, P. G. W. (2009). Worktime demands and work-family interference: does worktime control buffer the adverse effects of high demands?, *Journal of Business Ethics*, 84, 229-241.
- Glenn, N. D. ve Weaver, C. N. (1981). The contribution of marital happiness to global happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 161-168.
- Golden, L. ve Wiens-Tuers, B. (2005). Mandatory overtime work in the united states: who, where, and what?, *Labour Studies Journal*, 30 (1), 1-25.
- Gülcivan, G. ve Topçu, B. (2017). Meme kanserli hastaların yaşam kalitesi ile sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının değerlendirilmesi, *Namık Kemal Tıp Dergisi*.
- Gülmez, H. (2013). Çalışanların yaşam kalitesini etkileyen faktörler. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(4), 74-82.
- Günel A. (2019). *Fazla çalışmanın ispatı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, S. ve Şener, A. (2010). Factors affecting life satisfaction in old age. *Turkish Journal of Geriatrics*, 14 (2), 179-186.
- Güvenli, F. G. (2006). *Yeni teknolojilerin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gwozdz, W. ve Sousa-Poza, A. (2010). Ageing, health and life satisfaction of the oldest old: An analysis for Germany. *Social Indicators Research*, 97 (3), 397-417.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. 8th edition, Harlow: Pearson New International Edition.
- Hamarat, E., Thompson, D., Steele, D., Matheny, K. ve Simons, C. (2002). Age differences in coping resources and satisfaction with life among middle- aged, young-old, and oldest-old adults. *The Journal Of Genetic Psychology*, 163 (3), 360-367.
- Harcar, T. (2008). Strategic role of managers for the utilization of family-friendly workplace policies: A social responsibility perspective. *Journal of Global Strategic Management*, 4, 79-87.
- Headey, B. ve Wearing, A. (1991). Subjective well-being: A stocks and flows framework. *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective*, 21, 49-73.
- Heller, D., Watson, D. ve Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130 (4), 574-600.
- Helliwell, J. ve Putnam, R. (2004). The social context of well-being. *philosophical transactions of the royal society of London. Series B, Biological sciences*, 359, 1435-46. 10.1098/rstb.2004.1522.
- Henderson, W. O. (1961). *Industrial revolution on the continent 1815- 1914*. Chicago, pp. 233-240.
- Hollar, D. (2003). A holistic theoretical model for examining welfare reform: Quality of life, *Public Administration Review*, 63 (1), 90-99.
- Huberman, L. (1995). *Feodal toplumdan yirminci yüzyıla*. Çev.; M. Belge, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ismail, R., Hafezi, M. H. ve Nor, R. M. (2014). The effect of demographic characteristic to quality of life and happiness in Malaysia. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7 (1), 199-205.
- İş Kanunu, 4857. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. *Resmî Gazete*, 25134, 8423-8460–8462.
- İzveren, A. (1974). *İş hukuku*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Jagodzinski, W. (2010). Economic, social, and cultural determinants of life satisfaction: Are there differences between Asia and Europe? *Social Indicators Research*, 97 (1), 85-104.
- Jan, M. ve Masood, T. (2008). An assessment of life satisfaction among women. *International Journal for Studies on Home and Community Science*, 2, 33-42.
- Judge, T. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

- Kabasakal, Z. ve Uz Baş, A. (2013). Öğretmen adaylarında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak problem çözme becerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 27-35.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kapteyn, A., Smith, James P. ve van Soest, A. (2009). Life satisfaction. Discussion Papers, No. 4015, *IZA (The Institute for the Study of Labor)*, Germany.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayış, A. (2009). *Güvenirlilik analizi*. Ed.; Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılıç, C. (2003). Çalışma sürelerinin kısaltılması konusundaki teorik yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda ülke örnekleri, *Kamu-İş*, 7 (2), 5-6.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 147-160.
- Kırcı-Çevik, N. ve 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.
- Kim, H. vd. (2019). The association between long working hours and marital status change: middle-aged and educated Korean in 2014-2015. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 1, 31 https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e3eISSN_2052-4374 [Erişim Tarihi: 25.04.2022].
- Kim, K. (2002). *The effects of tourism upon quality of life of Residents in the community* (Phd. Thesis). The Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.
- Kivimaki, M. vd. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*, 386 (10005), 1739-46.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. 4th Edition, New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Koçoğlu, D. ve Akın, B. (2009). Sosyoekonomik eşitsizliklerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2 (4), 145-154.
- Kodz, J. vd. (2003). Working long hours: A review of the evidence. Volume 1- Main Report. The Institute for Employment Studies, *Employment Relations Research Series*

No.16.https://www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf. [Erişim: 06.05.2022].

- Kolosnitsyna, M., Khorkina, N. ve Dorzhiev, H. (2017). Determinants of life satisfaction in older Russians. *Ageing International*, 42 (3), 354-373.
- Koray, M. (1992). *Endüstri ilişkileri*. İzmir: Repar Matbaacılık.
- Korkmazer, F. ve Aksoy, A. (2020). The mediating role of work- family conflict on the effect of workload overview on the quality of life: An implementation in the health sector. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8 (2), 1628-1657.
- Kowaltowski, D. C. C. K., Gomes da Silva, V., Pina, S. A. M. G., Labaki, L. C., Ruschel, R. C., Moreira, D. C. (2006). Quality of life and sustainability issues as seen by the population of low-income housing in the region of campinas, Brazil, *Habitat International*, 30, 1100-1114.
- Krejcic, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin alışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lan, Y., Lin, Y., Yan, Y., ve Tang, Y. (2018). Relationship between work stress, workload, and quality of life among rehabilitation professionals. *International Journal of Healthcare and Medical Sciences*, 4 (6), 105-110.
- Lehmkuhl, L. (1999). Health effects of long work hours. ‘‘32 Hours’’ *Organization Report*. <http://www.wen.net/32hours/Health%20Effects%20v2.htm>.
- Lucas, R. E. (2005). Time does not heal all wounds: A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological Science*, 16, 945-950.
- Lucas, R. E. ve Diener, E. (2008). Personality and subjective well-being. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 795–814). The Guilford Press.
- Lucas, R. E. ve Gohm, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures. *Culture And Subjective Well-Being*, 3 (2), 91-317.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., ve Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3).
- Lykken, D. ve Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186-189.
- Lyubomirsky, S., Casper, R.C. and Sousa, L. (2001). What triggers abnormal eating in bulimic and nonbulimic women?. *Psychology of Women Quarterly*, 25, 223-232.

- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri: 1850-1920*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Malkina-Pykh, I. G. (2001). *Rhythmic movement psychotherapy*. St Petersburg: INENCO Center of RAS.
- Maruyama, S. ve Morimoto, K. (1996). Effects of long hours on life -style, stress and quality of life among intermediate Japanese managers, *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 22, 353 -359.
- Marzban, S., Najafi, M., Asefzadeh, S., Gholami, S., Rajae, R. (2016). Effect of workload on quality of work life among staff of the Teaching Hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Inflammatory Diseases*, 20 (1), 63-69.
- Mayungbo, O. (2017). The moderating effect of socio-demographic characteristics on subjective wellbeing. *International Journal of Social Science Research*, 5 (1), 120-136.
- Meeks, S. ve Murrell, S. A. (2001). Contribution of education to health and life satisfaction in older adults mediated by negative affect. *Journal of Aging and Health*, 13 (1), 92-119.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S. ve Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18-to 64- year-old swedes: In relation to education, employment situation, health and physical activity. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35 (2), 84-90.
- Memik, N. Ç., Ağaoğlu, B., Coşkun, A., Üneri, Ö. Ş. ve Karakaya I. (2007). Çocuklar için yaşam kalitesi ölçeğinin 13-18 yaş ergen formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18 (4), 353-363.
- Mentzakis, E. ve Moro, M. (2009). The poor, the rich and the happy: exploring the link between income and subjective well-being. *The Journal of Socio- Economics*, 38 (1), 147-158.
- Migheli, M. (2017). Size of town, level of education and life satisfaction in Western Europe. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 108 (2), 190-204.
- Murphy, J. G., Mcdevitt-Murphy, M. E. ve Barnett, N. P. (2005). Drink and be merry? gender, life satisfaction, and alcohol consumption among college students. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19 (2).
- Nakazato, N., Schimmack, U. ve Oishi, S. (2011). Effect of changes in living conditions on wellbeing: A prospective top-down bottom-up model. *Social Indicators Research*, 100 (1), 115-135.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama araştırma teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 184-190.

- Odabaşı, Y. (1999). Anket yöntemi. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed.; A. A. Bir (ss. 79-97), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Oğuz, Ö. (2007). *Türkiye’de çalışma hayatında esnek çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Okçuoglu, İ. (1996). *Türkiye’de kapitalizmin gelişmesi-iç pazarın oluşma süreci*. İstanbul: Varsoy Yayınları.
- Olaroiu, M., Alexa, I. D. ve Van Den Heuvel, W. J. (2017). *Do changes in welfare and health policy affect life satisfaction of older citizens in Europe?*. *Current Gerontology and Geriatrics Research*.
- Önder, A. (1996). *Hukukun temel kavramları*. Ankara: AÜHFD Yayınları.
- Önen F., R. , Kaptanoğlu, C. ve Seber, G. (1995). Kadınlarda depresyonun yaygınlığı ve risk faktörlerle ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 3 (1), 88-103.
- Özcan, E. (2009). *Türk iş hukukunda fazla çalışma ve ücreti* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Özçelik Bozkurt, H. ve Sezen Doğancılı, O. (2021). The effect of financial stress and affective job insecurity on hotel employees’ life satisfaction: A research conducted during the Covid-19 pandemic. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1242–1254.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-I*. Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdoğru, E. (2013). *Üniversite personelinin fiziksel aktivite düzeyi ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel davranış. *Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın*, Eskişehir.
- Özmete, E. (2010). Aile yaşam kalitesi dinamikleri: Aile iletişimi, ebeveyn sorumlulukları, duygusal, duygusal refah, fiziksel/materyal refahın algılanması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (11), 455-465.
- Öztop, H., Şener, A., Güven, S. ve Doğan, N. (2009). Influences of intergenerational support on life satisfaction of the elderly: The Turkish sample. *Social Behavior and Personality*, 37 (7), 957-970.
- Özyurt, V. (2008). *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku’nda çalışma süreleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.

- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemler SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*, Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Palmore, E. ve Luikart, C. (1972). Health and social factors related to life satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, pp. 68-80.
- Park, N. ve Huebner, E. S. (2005). A cross-cultural study of the levels and correlates of life satisfaction among adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 444-456.
- Parker, P. A., Baile, W. F., Moor, C. D. ve Cohen, L. (2003). Psychosocial and demographic predictors of quality of life in a large sample of cancer patients. *Psycho-Oncology*, 12 (2), 183-193.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 137-152.
- Perim, A. (2007). *Trakya Üniversitesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi 'nde çalışan hemşirelerin kaliteli yaşam algısının belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trakya.
- Pınar, S. (2011). İnsan kaynakları yönetimi açısından fazla çalışma kavramı ve konuyla ilgili bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Prasad, B., ve Thakur, C. (2019). Chronic overworking: Cause extremely negative impact on health and quality of life. *International Journal of Advanced Microbiology and Health Research*. 3 (1), 11-15.
- Prenda, K. M. ve Lachman, M. E. (2001). Planning for the future: a life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging*, 16 (2).
- Purutçuoğlu, E. ve Aksel, C. (2017). Engelli kadınların beden imajı algısı ile yaşam doyumunun belirlenmesi. *Journal of International Social Research*, 10(50).
- Rahman, T., Mittelhammer, R. C. ve Wandschneider, P. (2005). Measuring the quality of life across countries: a sensitivity analysis of well-being indices. Wider working paper series 6, *World institute for Development Economic Research (UNU-WIDER)*.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57 (9), 1205-1230.
- Ryan, C. (1995). *Researching tourist satisfaction issues, concepts, problems*. London: Routledge.

- Sabbah, I., Drouby, N., Sabbah, S., Retel-Rude, N. ve Mercier, M. (2003). Quality of life in rural and urban populations in Lebanon using SF-36 health survey. *Health Quality Life*, 1, 1-14.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 693-719.
- Sarı, V. İ. ve Kındap, A. (2018). Türkiye’de kentsel yaşam kalitesi göstergelerinin analizi. *Sayıştay Dergisi*, 108, 39-72.
- Savrun, B. M. (1999). Depresyonun tanımı ve epidemiyolojisi. İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu, 2-3 Aralık 1999, İstanbul.
- Schalock, R.L. ve Verdugo, M.A. (2002). Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners. *American Association on Mental Retardation*, Washington DC.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., ve Funder, D.C. (2004). Personality and life satisfaction: A facet-level analysis. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 30 (8), 1062-1075.
- Schyns, P. (2002). Wealth of nations, individual income and life satisfaction in 42 countries: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 60 (1-3), 5-40.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. 7th edition, Chichester: Wiley.
- Sirgy, J. M., Gao, T. and Young, R. (2008). How does resident’s satisfaction with community services influence quality of life outcomes. *Social Indicators Research*, 3, 81-105.
- Sirgy, M. (1997). Materialism and quality of life. *Social Indicators Research* 43 (3), 227-260.
- Soyer, S. (1996). *Endüstri sosyolojisine giriş*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- State, T. M. ve Kern, L. (2017). Life satisfaction among high school students with social, emotional, and behavioral problems. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 19 (4), 205-215.
- Sürücü, Ö. (2016). İş yaşantısında iyimserlik, yaşam doyumu ve mutluluk; otel işletmelerinde çalışan iş görenlere yönelik bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 2170-2176.
- Şahin, T. Y. (2001). İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersinde Oluşturmacı Yaklaşımın Otantik Değerlendirme.

- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şimşek, O. (2003). Sanayi toplumunda çalışma ilişkileri ve bu süreçte Türk sendikacılığı gelişim sosyolojisi, *Kamu-İş*, 7 (2).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. Second Edition, Northridge: California State University Publish.
- Tajvar, M., Arab, M. ve Montazeri, A. (2008). Determinants of health-related quality of life in elderly in Tehran, Iran. *BMC Public Health*, 8 (1).
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tekeli, İ. (2010). *Gündelik yaşam, yaşam kalitesi ve yerellik yazıları*. İstanbul: Tarih Vakfı.
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Wilcox, K. J., Segal, N. L. ve Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031-1039.
- Tellioglu, S. (2021). Konaklama işletmelerindeki yiyecek & içecek personelinin işe bağlılığını ve yaşam memnuniyetini ölçmeye yönelik bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 19 (2), 261-278.
- Timur, B. ve Akay, E. Ç. (2017). Kadın ve erkeklerin mutluluğunu etkileyen faktörlerin genelleştirilmiş sıralı logit modeli ile analizi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6 (3), 88-105.
- Toker, B. ve Kalıpçı, M. B. (2021). Çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin mutluluğa etkisi: Antalya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5 (3).
- Tolga, M. V. (1943). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tomono, M., Yamauchi, T., Suka, M., Yanagisawa, H. (2021). Impact of overtime working and social interaction on the deterioration of mental well-being among full-time workers during the COVID-19 pandemic in Japan: Focusing on social isolation by household composition. *Journal of Occupational Health*, 63 (1), 1-15. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/1348-9585.12254>. [Erişim Tarihi: 25.04.2022].
- Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli kent yoksullarının yaşam kalitesi üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17 (2), 23-44.
- TUROFED (2022). https://www.turofed.org.tr/_files/_pdf/mugla.pdf
- Tüzün, E. H. ve Eker, L. (2003). Sağlık değerlendirme ölçütleri ve yaşam kalitesi. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 13(2), 3-8.

- Tüzün, E.H. ve Eker, L. (2003). Health assessment criteria and quality of life. *Health Society*, 13 (2), 3-8.
- Uğur, Z. (2018). Çocuk sahibi olmak insanları mutlu ediyor mu? Türkiye’den bulgular. *Nüfusbilim Dergisi*, 40, 83-105.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I), *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uzun, A. (2000). *Sanayi Devrimi esnasında çalışma şartları, Prof. Dr. Nusret Ekin’e armağan*. Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No:38 Ankara.
- Ünüvar, Ş, Avşaroğlu, S. ve Uslu, M. (2012). An evaluation of optimism and life satisfaction of undergraduate students in the school of tourism and hotel management. *Asian Social Science*, 8 (12), 140-147.
- Üstündağ, H., Gül, A., Zengin, N. ve Aydın, M. (2007). Böbrek nakli yapılan hastalarda yaşam kalitesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2 (6), 117-126.
- Veal, A. J. (2006). *Research methods for leisure and tourism: A practical guide*. England: Pearson Education Limited.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators research journal*, 24, 1-34.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. Ruut Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. & Bunting B. (eds) 'A Comparative Study of Satisfaction With Life in Europe (pp. 11-48) Eötvös University Press.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *J Marriage Fam.*, 67, 822–36.
- Weinberg, A., Cooper, C. L. (1999). Workload, stress and family life in british members of parliament and the psychological impact of reforms to their working hours’, *Stress Medicine*.
- White, J. (1992). Marital status and well-being in Canada. *Journal of Family Issues* 13: 390-409.
- Wiese, T. (2014). *Life satisfaction and the cyclical component of GDP* (Doctorial Thesis). University of Debrecen School of Economics.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67 (4).
- Wong, K., Chan, A. ve Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International journal of environmental research and public health*, 16 (12), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>, [Erişim Tarihi: 25.04.2022].

- World Health Organization. (1997). Whoqol: Measuring quality of life world health organization: division of mental health and prevention of substance abuse. Geneva.
- World Health Organization. (2003). Health and development through physical activity and sport. http://whqlibdoc.who.int/hq/2003/WHO_NMH_NPH_PAH_03.2.pdf, [Erişim Tarihi: 21.4.2022].
- Yağar, F. ve Dökme, S: (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetim, B. (2018) *Yaşam memnuniyeti ve yaşam kalitesinin belirleyicileri: Sağlık hizmetlerinden memnuniyet ve sağlık statüsünün rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, K. (2012). *Fazla çalışma ve fazla çalışmanın etkileri: Türk bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, M. ve Ceyhan Sezgin, A. E. (2017) Konya ilinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerin mutfak personelinin iş tatmin düzeyinin incelenmesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (1), 160-171.
- Yorgun, S., Yılmaz, G. ve Keser, A. (2009). The relationships of job and life satisfaction with intention to leave among unionized hotel employees in Turkey. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11. 55-67. 10.4026/1303-2860.2009.0101.x.
- Yücecan, S. (2007). Tüketici yazıları. I, Babaoğlu & Şener (Ed), *Tüketici Sağlığı, Yaşam kalitesi ve Optimal Beslenme* (ss.187-200), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi.
- Yürcü, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (2), 17-23.

- Zanin, L. (2017). Education and life satisfaction in relation to the probability of social trust: A conceptual framework and empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132 (2), 925-947.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 27-38.
- Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., Oeltmann, J. E. ve Drane, J. W. (2001). Relationship between perceived life satisfaction and adolescents' substance abuse. *Journal of Adolescent Health*, 29 (4), 279-288.
- Zuzanek, J. (2013). Does being well-off make us happier? problems of measurement. *Journal of Happiness Studies*, 14 (3), 795-815.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem Büyüklüğü Tablosu	19
Tablo 2: Fazla Çalışma Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	58
Tablo 3: Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	59
Tablo 4: Mutfak Çalışanlarının Demografik Özellikleri	60
Tablo 5: Fazla Çalışma ve Yaşam Memnuniyetine İlişkin Bulgular	61
Tablo 6: Fazla Çalışmanın Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması	62
Tablo 7: Fazla Çalışmanın Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması	62
Tablo 8: Fazla Çalışmanın Yaş Açısından Karşılaştırılması	63
Tablo 9: Fazla Çalışmanın Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması	64
Tablo 10: Fazla Çalışmanın İşgörenin Görevi Açısından Karşılaştırılması	66
Tablo 11: Fazla Çalışmanın Gelir Durumu Açısından Karşılaştırılması	68
Tablo 12: Fazla Çalışmanın Haftalık Çalışma Saati Açısından Karşılaştırılması	69
Tablo 13: Fazla Çalışmanın Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu Olup Olmaması Açısından Karşılaştırılması	70
Tablo 14: Yaşam Memnuniyetinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması	71
Tablo 15: Yaşam Memnuniyetinin Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması	71
Tablo 16: Yaşam Memnuniyetinin Yaş Açısından Karşılaştırılması	71
Tablo 17: Yaşam Memnuniyetinin Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırılması	72
Tablo 18: Yaşam Memnuniyetinin Görev Açısından Karşılaştırılması	72
Tablo 19: Yaşam Memnuniyetinin Gelir Durumu Açısından Karşılaştırılması	73
Tablo 20: Yaşam Memnuniyetinin Haftalık Çalışma Saati Açısından Karşılaştırılması	73
Tablo 21: Yaşam Memnuniyetinin Mesleğe Bağlı Sağlık Sorunu Olup Olmaması Açısından Karşılaştırılması	74
Tablo 22: Fazla Çalışma Algısı ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki	74
Tablo 23: Fazla Çalışma Algısının Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	75

Tablo 24: Fazla Çalışma Algısı Alt Boyutlarının Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	76
Tablo 25: Hipotez Testi Sonuçları	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezleri	16
--	----

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Çalışma Saatleri ve Cinsiyete Göre Kötü Sağlık Durumu.....	27
Grafik 2: Fazla Mesaiye Göre İşyerinde Yaşanan Yorgunluk Düzeyi.....	29
Grafik 3: Fazla Çalışmaya Göre İşgören Morali	30
Grafik 4: Çalışılan Saat ve Cinsiyete Göre Yaşam Memnuniyeti.....	33

EKLER

EK1: Anket Formu

FAZLA ÇALIŞMANIN YAŞAM MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: MUTFAK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sayın Katılımcı;

Bu anket, üzerinde çalıştığım Gastronomi ve Mutfak Sanatları Yüksek Lisans tezi kapsamında hazırlanmış olup fazla çalışmanın mutfak çalışanlarının yaşam memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Anketten elde edilen veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Soruların doğru cevaplanması araştırmanın güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Nuray TÜRKER
Tez Danışmanı

Ufuk SARICIK
Karabük Üniversitesi
Safranbolu Turizm Fakültesi Gastronomi
ve Mutfak Sanatları YL Öğrencisi

BÖLÜM 1: FAZLA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİ

SORU NO	1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Tümüyle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle Katılıyorum
1	Fazla çalışma yorgunluğumu arttırmaktadır.	1	2	3	4	5
2	Fazla çalışma iş kalitemi azaltmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Fazla çalışma işimden duyduğum memnuniyeti azaltmaktadır.	1	2	3	4	5
4	Daha fazla ücret alsam da fazla çalışmaya istekli değilim.	1	2	3	4	5
5	Gerektiğinde kendi isteğimle fazla çalışarak işlerimi yetiştiririm.	1	2	3	4	5
6	Fazla çalışmanın, fiziksel ve psikolojik sağlığımı olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	İş yüküm oldukça ağırdır.	1	2	3	4	5
8	İş yüküm kaldırabileceğim de çok üzerindedir.	1	2	3	4	5
9	İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapıyorum.	1	2	3	4	5
10	Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
11	İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1	2	3	4	5
12	İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
13	Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
14	Yapmam gereken işleri bitirebilmek için kendimi aşırı derecede yormam gerekiyor.	1	2	3	4	5
15	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
16	Yoğun iş yaşamım yüzünden kendime zaman kalmıyor.	1	2	3	4	5
17	İşim beni zaman zaman hayal kırıklığına uğrattıyor.	1	2	3	4	5
18	Bana verilen işleri genellikle yetiştiremiyorum.	1	2	3	4	5
19	Çok çalışmak ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
20	Çok çalışmak iş dışındaki diğer ilgi ve sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor	1	2	3	4	5

21	Çok çalışmak yaşam sorumluluklarımda dengesizlikler yaratıyor.	1	2	3	4	5
22	Çok çalışmak işime konsantre olmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
23	Çok çalışmak işime olan bağlılığımı azaltıyor.	1	2	3	4	5
24	İşyerindeki yöneticiler çok çalışmayan personele karşı olumsuz bir davranış sergilemektedirler.	1	2	3	4	5
25	İşyerindeki çalışanlar çok çalışmayan diğer çalışanlara, personele karşı olumsuz bir davranış sergilemektedirler.	1	2	3	4	5
26	Çok çalışmak maaşıma ekstra bir katkı sağlamıyor.	1	2	3	4	5
27	Mümkün olsa çok çalışmam.	1	2	3	4	5
28	Fazla çalışanların, işyerinde daha çabuk yükseldiklerine inanmıyorum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 2: YAŞAM MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ

SORU NO	1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Tümüyle Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir	1	2	3	4	5
3	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Yaşamım beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
5	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
6	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 3: DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet	Erkek () Kadın ()
Yaşınız
Medeni Durumunuz	Evli () Bekar ()
Eğitim Durumunuz	İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Lisansüstü/Doktora ()
Göreviniz	Executive Chef () Ex. Pastry Chef () Ex.Sous Chef () Chef de Cuisine () Junior Sous Chef () Chef de Partie () Demi Chef de Partie () Demi Chef () Commis () Stajyer ()
Aylık Net Geliriniz	2500 TL ve altı () 2501-3500 TL () 3501-4500 TL () 4501-5000 TL () 5001 TL ve üzeri ()
Haftalık Çalışma Saatiniz	40 saat () 41- 45 Arası () 46-50 saat () 51-55 saat () 56 saat ve üzeri ()
Mesleğiniz Nedeniyle Ortaya Çıkan Bir Sağlık Sorununuz Var Mı	Var () Yok () Varsa lütfen belirtiniz

Anket Bitmiştir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

EK1: Etik Kurul Kararı



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 24.12.2020
TOPLANTI NO : 2020/13

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 28:

21/12/2020 tarihli Prof. Dr. Nuray TÜRKER'in Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nuray TÜRKER danışmanlığında yürütülen "**Fazla Çalışmanın Yaşam Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Mutfak Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**" konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmanın etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Elif Cepni".

Prof. Dr. Elif CEPNİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Ufuk SARICIK, ilk ve orta öğrenimini Zonguldak'da tamamladı. 2009 yılında başladığı Bolu/Mengen Anadolu Aşçılar Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesinden 2013 yılında mezun oldu. Lisans eğitimini 2018 yılında Kıbrıs Lefke Avrupa Üniversitesi İngilizce Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde tamamladı. 2019 yılından itibaren Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları ABD'nda Yüksek Lisans eğitimini sürdürmektedir. Meslek hayatına ilk olarak 2011'de Muğla Hilton Dalaman Otel'de başladı. Halen Dubai Rixos the Palm Otel'de Chef de Partie olarak görev yapmaktadır.