

PAPER DETAILS

TITLE: Katilim Bankasi alışanlarının ÖzneI İyi Olus Düzeylerinin Farkli Demografik Degiskenler Açısından İncelenmesi

AUTHORS: Betül OKUDUR SABUNCU, İlker Hüseyin ARIKÇI

PAGES: 262-276

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2509757>

KATILIM BANKASI ÇALIŞANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN FARKLI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ*

EXAMINATION OF SUBJECTIVE WELL-BEING LEVELS OF PARTICIPATION BANK EMPLOYEES IN TERMS OF DIFFERENT DEMOGRAPHIC VARIABLES

Betül OKUDUR SABUNCU¹

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI²

ÖZ

Bu araştırma banka çalışanlarının işyerindeki öznel iyi oluş (mutluluk) düzeylerinin farklı demografik değişkenler (yaş, medeni ve eğitim durumu, cinsiyet ve çalışılan pozisyon) açısından farklılaşma durumunu ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırma, bir katılım bankasının Türkiye’de faaliyet gösteren tüm şube çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada online anket tekniğinden yararlanılmış, 15.04.2021-19 tarih ve sayılı Süleyman Demirel Üniversitesi etik kurul izni ile kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Ölçüm aracı olarak Lyubomirsky ve Lepper (1999)’ın geliştirdiği, Akın ve Satıcı (2011)’nın Türkçe uyarlamasını yaptığı ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 1100 banka çalışanına ulaşılmış, 374 kişi ankete katılım sağlamıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 26.0 programından yararlanılmıştır. Araştırmada frekans analizleri, ölçeklere ait güvenirlik analizi ile katılımcıların öznel iyi oluşlarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumlarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve anova testi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, katılım bankası çalışanlarının genel öznel iyi oluş (mutluluk) seviyesi orta düzeyin üzerindedir. Katılımcıların öznel iyi olma durumları medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Evli olan katılım bankası çalışanlarının evli olmayanlara göre öznel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışılan pozisyona göre öznel iyi oluş düzeyleri farklılaşmamaktadır. Elde edilen sonuçlar önceki çalışmaların bulguları ile birlikte tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öznel İyi Oluş, Mutluluk, Banka Çalışanları, Demografik Faktörler.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, J10, M14, M16.

ABSTRACT

The purpose of the study is to reveal the differentiation status of the subjective well-being (happiness) levels of participation bank employees according to demographic variables (age, marital and educational status, gender and working position). The study covers all branch employees of a participation bank operating in Turkey. The online survey technique is used in the study. Data collection process starts with the permission of Süleyman Demirel University ethics committee, dated 15.04.2021-19. Convenience sampling method is used to collect the data. The scale developed by Lyubomirsky and Lepper (1999) and adapted into Turkish by Akın and Seller (2011), is used in the study. 1100 bank employees are reached and 374 people participate in the survey. SPSS 26.0 program is used. In the study, frequency analysis, reliability analysis of the scales, and independent sample t-test and anova test are used to determine the differentiation status of participants' subjective well-being according to demographic variables. According to the findings of the research, the general subjective well-being (happiness) level of participation bank employees is above the medium level. Subjective well-being of the participants differs according to marital status. It is concluded that the level of subjective happiness of the married participation bank employees is higher than the unmarried ones. Subjective well-being levels of the participants do not differ according to gender, age, educational status and working position. The results obtained are discussed together with the findings of previous studies.

Keywords: Subjective Well-Being, Happiness, Bank Employees, Demographic Factors.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, J10, M14, M16.

* Bu çalışma İlker Hüseyin ÇARIKÇI danışmanlığında Betül OKUDUR SABUNCU tarafından hazırlanan “Temel Motivasyon Kaynaklarının Öznel İyi Oluşa Etkisinde İşe Tutkunluk ve Öz yeterliğin Aracılık Rolü” başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 106/19 sayılı ve 15.04.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, betulsabuncu@isparta.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ilkercarikci@sdu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Bank employees have to cope with negative effects such as flexible working hours, anxiety about reaching individual goals and being fired, excessive workload, and high stress levels. In this sector, where performance is used as a personnel evaluation criterion, the subjective well-being level of the employees is important. Since the level of endurance of happy employees to these conditions will increase, it is thought that they will provide support to bank employees and managers. The study aims to reveal whether the subjective well-being (happiness) status of participation bank employees differ in terms of demographic variables (age, gender, marital status, education level, position).

Design/methodology/approach:

The universe of the research consists of participation bank employees. Its sample consists of all branch employees of a participation bank operating in the sector in Turkey. Since the number of employees operating in the banking sector could not be shared with third parties, no numerical information about the universe could be reached. For this reason, convenience sampling method, one of the data collection methods, is used. An online survey is created with the help of Google Forms. For the data collection process, the questionnaires are started to be applied by obtaining the permission dated 15.04.2021-19 from the Ethics Committee of Süleyman Demirel University. Starting from Isparta branch employees, surveys are sent to all branches of a private participation bank in the region via e-mail and message, and data are collected. In this context, 1100 people are reached and 374 people participate in the survey. The data are obtained through e-mail and whatsapp in the spring term of 2020-2021 and tested according to the quantitative method. SPSS 26.0 program is used in the analysis of the collected data. Frequency analysis, normal distribution test, reliability analysis of scales and independent sample t-test are used in the study. In order to measure the happiness level of the participants, the subjective happiness scale (Subjective Happiness Scale) consisting of 4 items and one dimension, developed by Lyubomirsky and Lepper (1999) and adapted into Turkish by Akın and Seller (2011), and demographic questions are included. It consists of 7 likes. It has a rating of 1 “not at all happy” and 7 “very happy”.

Findings:

The findings of the study show that there is no significant difference according to gender in the subjective well-being levels of bank employees. The finding that subjective well-being of participation bank employees does not differ according to gender, obtained in the research, can be explained by the change in gender roles and the sector constituting the sample. Among all sectors in Turkey, the highest number of female employees is in the banking sector with 50.4%. However, the fact that men and women have equal rights ensures that there is no gender discrimination. It is observed that the educational status does not make a difference on the subjective well-being (happiness) of bank employees. Training is more effective in the recruitment process for bank employees. Afterwards, the promotion criteria are generally based on examination or performance according to the institutional policies of the banks. Therefore, it can be thought that education does not make a difference in the happiness level of bank employees. Another important finding is marital status of bank employees creates a difference in the level of subjective well-being. The subjective happiness levels of the married participation bank employees are higher than the unmarried ones. It is determined that there is no difference between the position (office clerk, specialist, manager, manager) and subjective well-being (happiness) in the banks. According to the other hypothesis result of the research, the subjective well-being level of participation bank employees shows a statistically significant difference according to age.

Conclusion and Discussion:

The workplaces where we spend most of our day should be places where we are happy to work and feel connected. For this purpose, the subjective well-being (happiness) levels of bank employees, who are known for their long working hours and intense work requirements, are examined according to different demographic variables in the study. The results of the research show that there is no difference in the subjective well-being (happiness) levels of participation bank employees according to gender. The results are in line with the studies in the literature. Among the other findings of the research is that the educational status does not cause a difference on the subjective well-being of bank employees. When the literature is examined, it is found that many studies supporting that education does not have a significant effect on subjective well-being (Witter et al., 1984; Keng and Hooi 1995; Kousha and Mohseni, 2000; Michalos et al., 2017; Haller and Hadler, 2006). Marital status of bank employees creates a difference in the level of subjective well-being. It is concluded that the subjective happiness level of married bank employees is higher than unmarried ones. Many studies are found that overlapped with these results. Within the scope of the research, there is no significant difference between the position (office clerk, specialist, manager, manager) and subjective well-being in participation banks is determined. According to the other hypothesis result of the research, the subjective well-being level of participation bank employees shows a statistically significant does not make a difference according to age. This result is similar to previous studies that revealed that subjective well-being differs according to age.

1. GİRİŞ

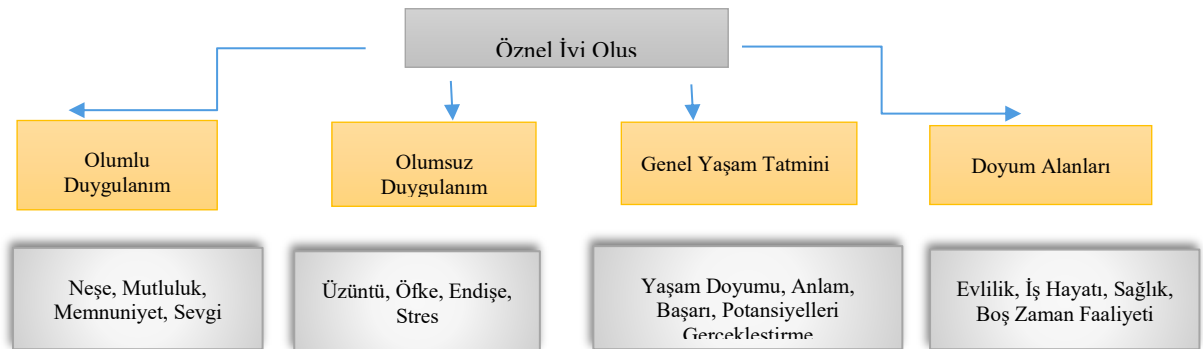
Günümüzde mutluluğun kaynağı halen araştırılmakta ve her alanda önemini korumaktadır. Çünkü birçoğumuz için mutlu olmak yaşamın anlamı olarak değerlendirilmektedir. Bir kişinin ortalama ömrünün üçte birini işyerinde geçirdiği (Harter vd., 2003) göz önüne alınırsa bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin örgüte olumlu ya da olumsuz yansımaları olacaktır. Çünkü örgütlerde insan kaynağının mutluluğu performans, verimlilik, başarı, örgüte bağlılık gibi birçok olumlu sonuçlar getirmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar mutlu çalışanların daha yüksek performans gösterdiğini (Akduman ve Yüksekbiçgili, 2015), kişilerarası ilişkilerinin daha iyi olduğunu (Diener ve Seligman, 2002), yaşam enerjilerinin, verimliliklerinin ve yaratıcılıklarının yüksek, aynı zamanda yaşam sürelerinin mutsuz çalışanlara göre daha uzun olduğunu (Lyubomirsky vd., 2005) göstermektedir. Yerli literatür incelendiğinde sağlık personelinin (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015), üniversite öğrencilerinin (Cihangir-Çankaya, 2009; Cenkseven ve Akbaş, 2016), öğretmen adaylarının (Cihangir-Çankaya, 2009), banka çalışanlarının (Güner ve Çetinkaya Bozkurt, 2017) öznel iyi oluş düzeyleri araştırılmıştır. Banka çalışanlarının öznel iyi oluşu ile ilgili yabancı literatürde de bazı çalışmalara rastlanmıştır (Rao, vd., 2003; Kerr ve Vos, 1993).

Bankalar birer hizmet işletmesidir ve diğer hizmet işletmeleri gibi insan kaynağı sektörün merkezini oluşturmaktadır. Bankaların yaşamını sürdürmesi banka çalışanlarına bağlı olduğundan personelin verimliliği, performansı, tükenmişliği, iş yükü fazlalığı gibi konular araştırılırken çalışanların mutluluğu arka planda kalmaktadır. Oysa mutlu çalışanların başarı düzeyi de artacaktır. Bilindiği üzere bankalar stres ve iş yükünün yoğun olduğu sektörlerden biridir. Banka çalışanlarının değerlendirme ölçütleri arasında ilk sırada performans, sonrasında verimlilik ve müşteri memnuniyeti gibi kriterler bulunmaktadır. Fakat bunların tamamı aslında çalışanların mutlu olması ile sağlanabilecektir. Mutluluğun (öznel iyi oluş) demografik değişkenlere göre incelendiği birçok çalışma bulunmasına rağmen banka çalışanlarının mutluluk düzeyi ile ilgili yeterli düzeyde araştırma olmadığı gözlenmiştir. Bu bağlamda katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi demografik değişkenlere göre incelenmiş, bu alandaki literatürde yer alan boşluk doldurularak, yöneticilere ve çalışanlara katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2. ÖZNEL İYİ OLUŞ

Mutluluk olarak da kavramsallaştırılan öznel iyi oluş (subjective well-being) kavramı, kişilerin yaşamlarına dair bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini ifade eder (Diener, 1984; Veenhoven, 1991). Bireylerin bulunduğu duygu durumu, olaylara karşı duygusal tutumu ve yaşamdan aldığı haz bu değerlendirme kapsamındadır. Kavramın önemli özelliklerinden biri öznel olmasıdır. Bireylerin kendilerine ait mutluluk deneyimlerini yansıtır. Diğer özelliklerinden biri öznel iyi oluşun sadece depresyon gibi olumsuz durumların olmamasını değil aynı zamanda pozitif yapılanma ölçütü olmasıdır ve insan yaşamının tamamını kapsayarak evrensel olma özelliği göstermesidir (Akın ve Akın, 2019, s. 6). Öznel iyi oluş, iyi bir yaşama sahip olmanın (Diener, 2000, s. 35) ve mutluluğa yüklenen anlamın bir sonucudur (Diener vd., 2003, s. 116). Özetle öznel iyi olma, yaşam tatminini kapsayarak, pozitif duyguların daha fazla negatif duyguların daha az yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 46). Öznel iyi oluş, bireylerin yaşam tatminini bilişsel anlamda değerlendirme, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve doyum alanları şeklinde dört bileşenden oluşmaktadır (Diener, 2000; Lucas ve Gohm, 2000; Diener vd., 2009).

Şekil 1. Öznel İyi Oluş Bileşenleri



Kaynak: (Diener vd., 2009, s. 72).

Şekil 1’de görüldüğü gibi *olumlu duygulanım*, insanların yaşamlarının istenen şekilde gittiğini gösteren tepkileri (mutluluk, neşe, sevgi vb.) içerirken *olumsuz duygulanım*; sağlık, yaşam, olay ve koşullara yönelik olumsuz tepkileri (üzüntü, öfke, endişe vb.) ifade etmektedir (Diener, 2006, s. 398). Mutluluğun bir ölçütü olarak *yaşam doyumu*, bireylerin yaşamlarına ait olumlu değerlendirmelerini, başarıları, hayatın anlamını yansıtmaktadır ve *doyum alanları* ise yaşamdaki belli alanlarla ilgili (evlilik, iş yaşamı vb.) değerlendirmelerdir ve doyum alanlarına verilen önem kişiye göre farklılık göstermektedir (Diener vd., 2009, s. 72).

Mutluluğun (öznel iyi oluş) kuramsal dayanağına bakıldığında birçok kuram ile açıklandığı görülmüştür. Kavramı açıklayan; amaç (ihtiyaç), süreç (aktivite), genetik ve kişilik kuramları vb. literatürde birçok kuram yer almaktadır. İhtiyaç (amaç) kuramlarına göre insanlar fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını giderebildikleri ölçüde mutlu olurlar. Bu görüş Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Freud tarafından öne sürülen haz ilkesi ile uyumlu olmaktadır. Süreç (aktivite) kuramları, bireylerin bir aktivite ile meşgul olması ya da bir görevi yerine getirmeleri durumunda mutlu olacaklarını varsayar. Bu bağlamda amaç ve süreç kuramları insanların mutluluğunun yaşam şartlarına bağlı olarak değiştiğini öne sürmektedir. Genetik ve kişilik kuramları ise bireylerin mutluluğunun kalıtsal olduğunu ifade etmektedir (Akın ve Akın, 2019, s. 4).

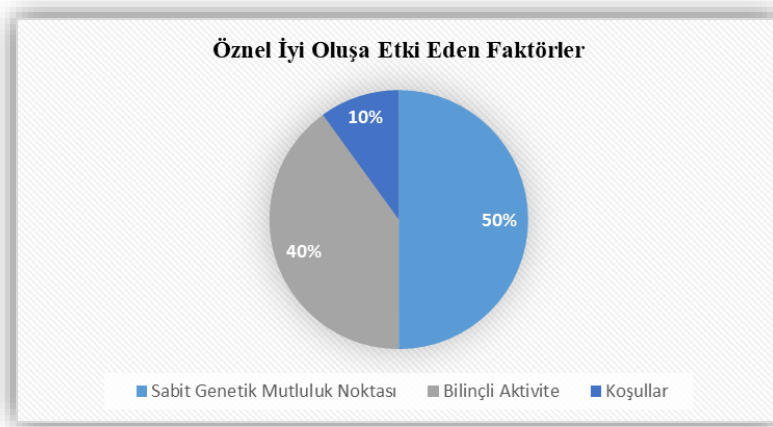
Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan birçok önemli araştırma 1960’lı yıllara rastlamaktadır. Bu araştırmalar, öznel iyi oluşu yüksek (mutlu) bireylerin; sağlıklı, genç, yüksek eğitim düzeyine ve kazanca sahip, dışadönük, dindar, evli, iş ahlakına sahip ve iyimser olma gibi özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Wilson, 1967, s. 294). Sonra yapılan çalışmalar, bu özelliklerin bazılarının mutluluk için gerekli olmadığını göstermiştir (Diener, 1984). Günümüzde bu tartışmalar sürmekte ve mutluluğun kaynağının neler olabileceği ile ilgili çalışmalar ilgi görmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda öznel iyi oluş kavramının daha çok demografik değişkenlerle ilişkilendirildiği ve bu konuda birçok meta-analiz yapıldığı görülmektedir. İlişkilendirilen değişkenler arasında; yaş (Stock vd., 1986; Horley ve Lavery, 1995; Diener ve Suh, 1997; López Ulloa vd., 2013), gelir (Diener vd., 1993; Diener ve Oishi, 2000; Srivastava vd., 2001; Diener ve Biswas-Diener, 2002; Diener vd., 2013; Mogilner vd., 2018), eğitim (Witter vd., 1984), cinsiyet (Inglehart, 2002; Lucas ve Gohm, 2003; Batz ve Tay, 2018), din (Witter vd., 1985; Suhail ve Chaudhry, 2004), kültür (Suh, 2002; Diener ve Suh, 2003; Suh ve Oishi, 2004; Rice ve Steele, 2004; Tov ve Diener, 2009; Oishi ve Diener, 2009; Diener, 2021) gibi birçok çalışmaya rastlanmıştır.

3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLİŞKİSİ

Öznel iyi oluşun nedenleri, öznel iyi oluşu etkileyen faktörler ile ilgili birçok araştırma yapılmaktadır. Ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde öznel iyi oluşun demografik değişkenler ile ilişkisinin sıklıkla araştırmalara konu olduğu görülmüştür. Lyubomirsky (2007) mutluluğun belirleyicilerini Şekil 2’deki gibi ifade etmektedir.

Şekil 2. Öznel İyi Oluşa Etki Eden Faktörler



Kaynak: (Lyubomirsky, 2007, s. 811).

Buna göre, bireylerin mutluluğunu *sabit genetik mutluluk noktası, bilinçli aktiviteler ve yaşam koşulları* farklı düzeylerde etkilemektedir (Sheldon ve Lyubomirsky 2004, s. 131). Genetik özellikler ile bireylerin kişiliğinin öznel iyi oluşu etkileme derecesinin %50 , başkalarına iyilik ve yardım etme, dini inancın gereğini yerine getirme, sosyal ilişkiler, başarılı olma gibi bilişsel ve davranışsal faktörlerin %40 ve demografik faktörlerin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi vb.) %10 düzeyinde öznel iyi oluşu etkilediği ifade edilmektedir (Lyubomirsky vd., 2005, s. 116). Öznel iyi oluş ile ilgili araştırmalar demografik faktörlerin etkisinin az görülmesine rağmen ülkelere, örneklemelere göre değişkenlik gösterdiğinden bu temel konulara çalışmalarda yer vermeye devam edilmektedir. Bu çalışmada öznel iyi oluş düzeyini etkilemekte olan yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim ve işyerinde çalışılan pozisyon ele alınmıştır.

Yapılan çalışmalarda yaşın, en büyük öznel iyi oluş kaynağı olduğu görülmüştür (Landiyanto vd., 2011, s. 10). Veenhoven'a (1997) göre genç ve yaşlı bireyler eşit oranda mutluluğa sahiptirler. Fakat literatür incelendiğinde yaş ile öznel iyi oluş ilişkisine yönelik birçok farklı sonuç ile karşılaşmaktadır (Diener ve Suh, 1997). Blanchflower (2009) öznel iyi oluşun yaşlılar, gençler ve kadınlarda yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Blanchflower ve Oswald (2008) yaşam döngüsü boyunca mutluluğun U şeklinde bir yörünge izlediğini ve buna göre, tipik bir kişinin orta yaşlarda mutluluk düzeyinin minimum seviyeye ulaştığı, gençlikten orta yaşa doğru mutluluğun azaldığı ve orta yaştan yaşlılığa doğru yükseldiği ifade edilmektedir. Yaşlı bireylerin gençler kadar mutlu olduğunu gösteren çalışmalara da rastlanmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 61). Bununla birlikte mutluluğun yaş ile birlikte azaldığını gösteren çalışma sonuçlarına kazanç gibi farklı değişkenlerin eklenmesiyle bireylerin öznel iyi oluş düzeyinde azalma gözlenmediği ortaya konulmuştur (Shmotkin, 1990). Türkiye'de gerçekleştirilen yaş ve öznel iyi oluş ilişkisine dayanan araştırma sonuçları da farklılık göstermektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2011; Kangal, 2013; Cömertler Şimşir, 2013; Yurcu ve Atay, 2015; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015; Güner ve Bozkurt, 2018). Yurcu ve Atay (2015) turizm çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada öznel iyi oluşun yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşırken, Eryılmaz ve Ercan (2011), Kangal (2013) ve Cömertler Şimşir (2013) yaşa göre öznel mutluluk düzeyinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyete göre mutluluk düzeyi ile ilgili yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Öznel iyi oluş ile cinsiyet ilişkisini araştıran çalışmalar, erkeklerin ve kadınların eşit oranda mutlu olduğunu göstermektedir (Myers ve Diener,1995). Literatür incelendiğinde kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde mutlu olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmıştır (Diener vd., 1985; Shmotkin, 1990; Inglehart, 2002; Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009). Aynı zamanda erkeklerin de kadınlardan daha yüksek düzeyde mutlu olduklarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Haring vd., 1984; Lucas ve Gohm, 2000; Yurcu ve Atay, 2015). Bu sonuçların aksine erkek ve kadınların öznel iyi oluş düzeylerinde çok küçük farklılıkların bulunduğu araştırmalarda kanıtlanmıştır (Goodstein vd., 1982). Yapılan çalışmaların birçoğunda, cinsiyetin öznel iyi oluş düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Shmotkin, 1990; Fujita vd., 1991; Veenhoven, 1997; Katja vd., 2002; Tuzgöl-Dost, 2006; Cihangir Çankaya,2009; Tuzgöl-Dost, 2010).

Medeni durum ile öznel mutluluk arasındaki ilişki, boşanma oranı, kültür özellikleri göz önüne alınmaksızın dünya çapında 40 ulusta yapılan çalışmalar ile kanıtlanmıştır (Diener vd., 1999). Bu kapsamda, sonuçlar evlilerin evli olmayanlara kıyasla daha mutlu olduğunu göstermektedir (Diener vd., 1999; Myers, 2000; Diener ve Diener McGarvan,2008). Geniş örneklemeler ile yapılan araştırmalarda kadın ve erkek fark etmeksizin evli insanlar evli olmayanlara kıyasla daha fazla mutluluk bildirmiştir (Diener, 2009; Kangal, 2013). 17 yıl süren 15.000'in üzerinde vaka içeren boylamsal bir çalışma ise evlenenlerin bekârlara göre başından beri daha mutlu olduğunu boşananların sadece evlilik sürecinde değil evlilik öncesinde de daha az mutlu olduklarını ortaya koymuştur (Stutzer ve Frey, 2006). Diğer bir ifade ile evli olan ve evliliği uzun yıllar süren bireylerin uyumlu ve mutlu kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mastekaasa, 1992). Evliliğin duygusal ve ekonomik destek gibi olumlu etkilerinin de iyi oluş düzeyini artırdığı bulgular arasında yer almaktadır (Coombs, 1991). Yerli literatür incelendiğinde bireylerin öznel iyi oluş (mutluluk) düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediğini ortaya koyan çalışmalara (Yurcu ve Atay, 2015; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015) rastlanmıştır. Fakat evliliğin öznel iyi oluş düzeyini artırdığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Kangal, 2013; Cömertler Şimşir, 2013). Sonuçlardaki bu değişkenlik, ölçeğin farklı kültürlerde farklı örneklemelere uygulanmış olması ile açıklanabilir.

Eğitim seviyesinin mutlulukla, sosyoekonomik statüyle ve sağlık ile pozitif korelasyonu bulunmaktadır (Michalos,2017). Ancak eğitim ile öznel iyi oluşun istatistiksel olarak anlamlı fakat düşük seviyede ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durum eğitim durumu yüksek kişilerin aynı zamanda yüksek kazanç sahibi olması ile açıklanabilir (Campbell, 1981; Diener vd., 1993). Çünkü elde edilen kazanç ile mesleki statü eğitimin etkisiyle

değişmektedir (Witter vd., 1984). Bu bağlamda eğitim ve öznel iyi oluş ilişkisini ortaya koymak yoksul ve az gelişmiş ülkelerde eğitimin büyük farklılıklar yaratacak faydalar sağlamasından dolayı güçtür (Diener vd.,1999). Literatür incelendiğinde eğitim ile öznel iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını ispatlayan (Diener vd. 1993; Blanchflower ve Oswald, 1999; Hoof ve Raaijmakers, 2002; Gaygisiz, 2010; Zagorski vd., 2010; Jin vd., 2020) çalışmalara rastlanmıştır. Bunun yanında Witter vd. (1984) tarafından yapılan elli yıl boyunca devam eden bir araştırmanın sonucunda eğitimin öznel iyi oluş düzeyinde anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür. Eğitim ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir fark bulunmadığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Kousha ve Mohseni, 2000; Haller ve Hadler, 2006; Selim, 2008; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Kangal, 2013; Michalos vd., 2017). Eğitimin bireylere iyi bir iş, sağlık, iyi bir sosyal statü ve yüksek kazanç sağlaması kendisinin insanlar üzerindeki direkt etkisini belirlemeyi zorlaştırmaktadır. Araştırmalar sonucunda eğitimin öznel iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma amacı, modeli, hipotezleri, örnekleme ve ölçüm araçlarına ait bilgiler verilmiştir.

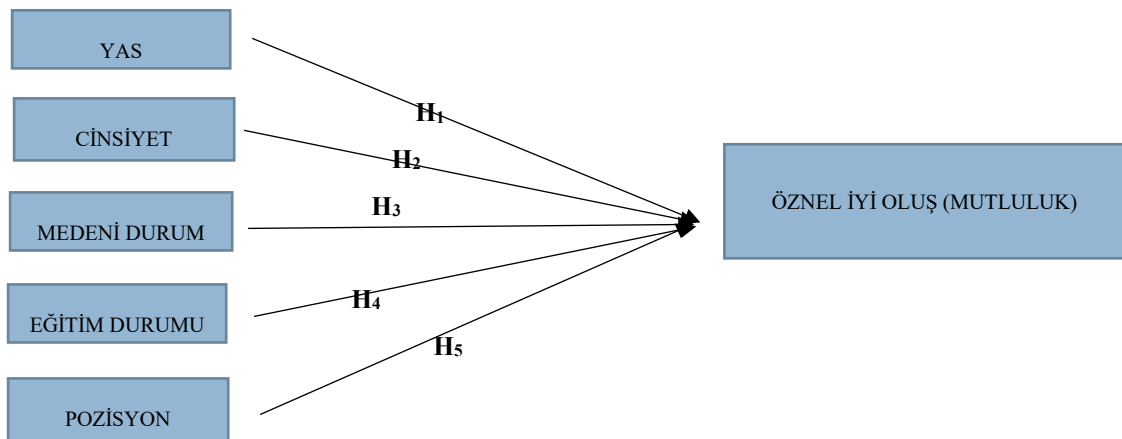
4.1. Araştırmanın Amacı

Yoğun iş gerekleri ile bilinen banka çalışanları, bireysel hedefe ulaşma zorunluluğu, esnek çalışma saatleri, işten atılma kaygısı, aşırı iş yükü, yüksek stres düzeyi gibi olumsuz etkilerle baş etmek zorunda kalmaktadır. Personel değerlendirme ölçütü olarak performansın kullanıldığı bu sektörde çalışanların öznel iyi oluş düzeyi önemli olmaktadır. Mutlu çalışanların bu şartlara olan dayanıklılık düzeyi artacağından hem banka çalışanlarına hem de banka yöneticilerine destek sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, banka çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyinin demografik değişkenler (yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon) açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma, mevcut durumu sorgulayan betimsel bir araştırmadır ve nedensel karşılaştırma yöntemi ile yapılmıştır. Nedensel karşılaştırma amaçlı araştırmalar, farklı insan grupları arasındaki farklılıkları belirlemeye çalışmaktadır (Fraenkel vd., 2012). Araştırmada öznel iyi oluş kavramının farklı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu bağlamda, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu ve işyerinde çalışılan pozisyona göre öznel iyi oluş düzeyinin farklılık gösterip göstermediği Şekil 3'te yer alan modele göre analiz edilecektir.

Şekil 3. Araştırmanın Modeli



Buna göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi çalışılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, katılım bankası çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklemi ise, sektörde faaliyet gösteren bir katılım bankasının Türkiye’deki tüm şube çalışanlarından oluşmaktadır. Sektör içinde faaliyet gösteren bankalardan birinin seçilerek tüm çalışanlarının araştırmaya dâhil edilme nedeni, araştırmaya konu olan değişkenlerin örgüt kuralları, çalışma olanakları, yönetici etkisi, personele sağlanan haklar vb. durumlara göre farklılık göstereceğidir. Özellikle bankacılık sektöründe katılım ve konveksiyonel, kamu ve özel bankaların işleyişinin oldukça farklı olduğu göz önünde bulundurularak bir bankanın tüm evrenini araştırmaya dâhil etme yolu tercih edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçüm Araçları

Banka çalışanlarının öznel iyi oluş (mutluluk) düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçladığımız bu çalışmanın evrenini özel bir katılım bankası oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Google Forms yardımıyla online anket oluşturulmuştur. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli izinler alınmış, 15.04.2021-19 tarih ve sayılı etik kurul izni ile anketler uygulanmaya başlanmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankalarının çalışan sayısı 17.047’dir (www.tkbb.gov.tr). Örneklemi oluşturan bir katılım bankasının toplam çalışan sayısı 5.825’dir. Bu kapsamda örneklemin tamamına anketler gönderilmiş 1100 kişiye ulaşılmış ve araştırmaya 383 kişi katılmıştır. Çalışmaya konu olan özel bir katılım bankasının önce Isparta ili şube çalışanlardan başlayarak bölgeler kapsamındaki tüm şubelerine elektronik posta ve mesaj yoluyla anketler iletilmiş ve veri toplama süreci tamamlanmıştır.

Banka çalışanlarının iş yoğunluğu ve zaman kısıtı göz önünde bulundurulduğunda, uygun zamanlarını bularak ankete katılımlarını sağlamak oldukça zor olmaktadır. Elektronik ortamlarda tasarlanan anketlere gönüllü olarak katılımın daha yüksek olması ve veri toplamının daha hızlı ve güvenilir şekilde gerçekleştirilmesinden dolayı araştırmada elektronik posta yoluyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, bilgisayar ya da akıllı telefonlardan kolayca doldurulacak şekilde tasarlanarak Google Forms yardımı ile hazırlanmıştır. Veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılının bahar döneminde, çevrimiçi olarak toplanmış; nicel veri analizi ile test edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 26.0 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında frekans testleri, ölçeklere ait güvenilirlik analizi ile katılımcıların öznel iyi oluşlarının bazı demografik değişkenler açısından farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve anova testi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında katılım bankası çalışanlarının mutluluk düzeyini ölçmek amacıyla, Lyubomirsky ve Lepper (1999)’ın geliştirdiği, Akın ve Satıcı (2011)’nın Türkçe uyarlamasını yaptığı, 4 madde ve tek boyuttan oluşan öznel mutluluk ölçeği (Subjective Happiness Scale) ile demografik sorulara yer verilmiştir. Ölçeğin 4. Maddesi ters kodlanmaktadır. 7’li liketten oluşmaktadır. 1 “hiç mutlu değilim” 7 “çok mutluyum” şeklinde derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten toplanacak yüksek puanlar katılımcıların öznel (iyi oluş) mutluluğunun yüksek olduğunu göstermektedir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bulgular kısmında, araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi, katılımcılara ait demografik bilgiler ve hipotez testlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan öznel iyi oluş ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmış, Cronbach Alpha değeri 0,793 olarak bulunmuştur. Bu değer $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında bulunuyorsa oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ değerleri arasında ise yüksek düzeyde güvenilir olarak yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2014, s. 405). Bu çalışmada öznel iyi oluş ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,793 değeri ile oldukça güvenilirdir.

Öznel mutluluk ölçeğinin örneklemden elde edilen veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını görmek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizinden (DFA) (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 334) yararlanılmıştır. Farklı ölçüm modelleri

oluşturularak AMOS 21.0 programı ile test edilmiştir. Bu kapsamda dağılımı ve uç değerleri biraz toplamak için AMOS programındaki “Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)” sonuçlarına göre 9 satır silinerek 383 adet veri 374’e düşürülmüştür. Araştırmanın hipotezlerine ait testler 374 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

5.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar ile ilgili ‘cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan pozisyon’ bilgileri frekans ve yüzde olarak tablolarda sunulmuştur. Demografik verilere ilişkin frekans dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Dağılımı

	Gruplar	Frekans (N)	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	87	23,3
	Erkek	287	76,7
	Toplam	374	100
Yaş	30 ve altı	145	38,8
	31-41	183	48,9
	42-52	46	12,3
	Toplam	374	100
Medeni Durum	Evli	262	70,1
	Evli Değil	112	29,9
	Toplam	374	100
Eğitim Durumu	Ön lisans	9	2,4
	Lisans	254	67,9
	Yüksek Lisans	105	28,1
	Doktora	6	1,6
	Toplam	374	100
Pozisyonunuz	Gişe Yetkilisi	72	19,3
	Uzman	90	24,1
	Yönetmen	175	46,8
	Müdür	37	9,9
	Toplam	374	100
		Ort±SS	Min.-Max.
Öznel İyi Oluş Toplam Puanı		19,25±3,46	7-28

Tablo 1’e göre, 374 katılımcıdan oluşan örneklemin %23,3’ü kadınlardan %76,7’si erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında, %38,8’inin 30 ve altında, %48,9’unun 31-41 yaş aralığında, %12,3’ünün 42-52 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına ilişkin bilgiler incelendiğinde %70,1’inin evli, %29,9’unun evli olmadığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında, %2,4’ü Ön lisans, %67,9’u Lisans, %28,1’inin Yüksek Lisans ve %1,6’sının Doktora eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların bankada çalıştıkları pozisyonlara ait bilgilerde, %19,3’ünün gişe yetkilisi, %24,1’inin uzman, %46,8’inin yönetmen (müdür yardımcısı) ve %9,9’unun müdürlük pozisyonunda çalıştığı görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu ve çoğunluğunun evli olduğunu, lisans düzeyinde eğitimi olanların genellikle yönetmenlik (müdür yardımcılığı) pozisyonunda oldukları söylenebilir. Katılımcıların genel öznel mutluluk değerleri ise 19,25±3,46 (Min=7-Max=28)’dir. Bu sonuç katılım bankası çalışanlarının orta düzeyin üzerinde mutlu olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın hipotezleri test edilmeden önce normallik analizleri yapılmıştır. Buna göre, değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -,227 ile ,141 aralığında değerler aldığı görülmüştür. Hair ve diğerleri (2013)’e göre,

çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında ise verilerin normal dağıldığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ve parametrik testler uygulanmıştır.

5.3. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada katılım bankası çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan pozisyona göre öznel iyi oluş düzeylerinde farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

Tablo 2. Öznel İyi Oluş Ortalamalarının Yaşa Göre Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Yaş Grubu	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene's Test	F	p
30 ve altı	145	5,07	1,11	1,38	2,236	,10
31-41	183	5,30	,97			
42-52	46	5,24	,84			
Toplam	374	5,20	1,02			

Tablo 2’de, öznel mutluluk ölçeğinin ortalama puanlarının yaşa göre farklılaşma durumlarını tespit etmek amacıyla anova testi yapılmıştır. Bu sonuca göre katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık ($p < 0,05$) göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre, H_1 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 3. Öznel İyi Oluş Ortalamalarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	Sig.	P
Kadın	87	5,03	1,04	1,75	1,31	,07
Erkek	287	5,26	1,01	1,78		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, öznel mutluluk ölçeğinin yapılan bağımsız grup t testi sonucuna göre, gruplara ait aritmetik ortalamalar arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. ($p > 0,05$). Buna göre, katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri (mutluluk) cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4. Öznel İyi Oluş Ortalamalarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	Sig.	P
Evli	262	5,34	,956	4,02	,547	,000
Evli Değil	112	4,88	1,11	3,78		

Tablo 4’te katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan bağımsız grup t testine ait sonuçlar bulunmaktadır. Bulgulara göre, katılımcıların medeni durum ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0,05$). Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyi evli olmalarına ve olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sonuçlar, evli banka çalışanlarının evli olmayanlara göre öznel mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğunu doğrulamaktadır. Bu bağlamda H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Öznel İyi Oluş Ortalamalarının Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene's Test	F	P
Ön lisans	9	5,22	1,04	,121	0,86	,967
Lisans	254	5,21	1,00			
Yüksek lisans	105	5,20	1,08			
Doktora	6	5,00	,966			
Toplam	374	5,20	1,02			

Katılım bankası çalışanlarının eğitim durumu ile öznel iyi oluş (mutluluk) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup/olmadığı Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi yardımıyla ($p < 0,05$ ’e göre) Tablo 5’de

değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinde eğitim durumları anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($p>0,05$). Bu bağlamda H_4 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6. Öznel İyi Oluş Ortalamalarının Çalışılan Pozisyona Göre Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Pozisyon	N	Ortalama	Std. Sapma	Levene's Test	F	P
Gişe Yetkilisi	72	5,06	1,00			
Uzman	90	5,11	1,17			
Yönetmen	175	5,28	1,00	2,33	1,51	,209
Müdür	37	5,40	,712			
Toplam	374	5,20	1,02			

Katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinde çalıştıkları pozisyona göre farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek üzere Anova analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, katılımcıların öznel iyi oluş düzeyinde çalışılan pozisyon istatistiksel açıdan anlamlı ($p>0,05$) bir farklılığa neden olmamaktadır. Bu durumda H_5 hipotezi desteklenmemiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Geçmişten günümüze mutluluğun kaynağı ilgi çeken ve araştırılan konular arasında yer almaktadır. Günümüzde mutluluğun nedenleri hala araştırılmaya devam edilmektedir. Öznel iyi oluşun örgütlerde, yaşamın içinde olduğunu bilerek nelerden etkilendiği pozitif psikoloji kapsamında incelenmektedir. Pozitif psikoloji sadece zayıflığın negatif durumların değil güçlü yanların, iyi özelliklerin de incelenmesini, doğru olanın inşasını sağlamaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 6). Pozitif psikoloji kapsamında yer alan öznel iyi oluş (mutluluk) ile ilgili son araştırmalar insanların hangi zamanlarda ve nasıl mutlu olduklarını ve öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen süreçleri incelemektedir. Öznel iyi oluşun yaşam doyumu gibi göstergeleri, sağlık, fiziksel işlevsellik, ırk, yaş ve sosyoekonomik düzey gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Levin ve Chatters, 1998, s. 505). Bu bağlamda işteki başarı, gelir düzeyi, cinsiyet, din, genetik gibi birçok faktörün öznel iyi oluş üzerindeki etkisi araştırmalara konu olmuştur. Öznel iyi oluşun örgütsel davranış alanında araştırmalara konu olması işteki geçirilen süre göz önünde bulundurulduğunda anlamlı olmaktadır. Aksi durumda işten çıkış saatini bekleyen bireylerin işten uzaklaşma, stres ve düşük mutluluk seviyesinde oldukları bilinmektedir. Günümüzün çoğunu geçirdiğimiz iş yeri, çalışmaktan mutlu olduğumuz kendimizi bağlı hissettiğimiz yerler olmalıdır. Bu amaçla uzun mesai saatleri, yoğun iş gerekleri ile bilinen banka çalışanlarının öznel iyi oluş (mutluluk) düzeyleri bu çalışmada farklı demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların öznel iyi olma (mutluluk) durumlarının orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu sonuç banka çalışanlarının iş gerekleri ile ilişkili olabilir. Bankalar giriş saati belli olmasına rağmen çıkış saati yönetici inisiyatifine dayanan kurumlardır. Bu belirsizlik ile birlikte banka çalışanlarının yıl içinde performanslarına dayalı notlama sistemine tabi olmaları, aşırı iş yükü, mesai saatleri dışında müşteri ile etkileşim ve yoğun iş gerekleri içinde olmaları mutluluk düzeylerinin bu seviyede olmasına neden olabilir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde katılım bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyetin anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgunun, Shmotkin (1990), Fujita (1991), Veenhoven (1997), Goodstein vd. (1982), Katja vd. (2002), Tong ve Song (2004), Wermaat (2005), Tuzgöl-Dost (2006); Cihangir Çankaya (2009); Şahin vd. (2012), Yüksekbilgili ve Akduman (2015), Güner ve Çetinkaya Bozkurt (2017), Bektaş ve Karagöz (2020), Sayın ve Altun (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyumlu olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen, katılım bankası çalışanlarında öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini ortaya koyan bulgu, toplumda cinsiyet rollerine bakışın değişim göstermesi ve örnekleme oluşturan bankacılık sektörü ile açıklanabilmektedir. Bankacılık sektörünün Türkiye'deki tüm sektörler arasında %50,4 oranı ile en fazla kadın çalışan sayısına sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadın ve erkeklerin aynı hak ve özgürlüklere sahip olması cinsiyete göre farklılaşmanın olmamasına zemin hazırlamaktadır. Banka çalışanlarının öznel iyi oluşları üzerinde eğitim durumunun bir farklılığa neden olmadığı araştırmanın diğer bulguları arasındadır. Literatür incelendiğinde eğitimin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını destekleyen birçok çalışmaya rastlanmıştır (Witter vd., 1984; Keng ve Hooi 1995; Haller ve Hadler, 2006; Selim, 2008; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012; Kangal, 2013; Michalos vd., 2017). Banka çalışanlarında eğitim işe giriş

sürecinde daha etkili olmaktadır. Sonrasında terfi etme kriterleri genellikle bankaların kurum politikalarına göre sınav ya da performansa dayalı yürütülmektedir. Bu nedenle eğitimin banka çalışanlarının mutluluk düzeyinde farklılık yaratmadığı düşünülebilir.

Araştırmaya göre, katılım bankası çalışanlarının öznel iyi olma (mutluluk) durumlarında medeni durumları istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmaktadır. Evli olan banka çalışanlarının öznel mutluluk düzeyi evli olmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Haring Hidore vd. (1985), Coombs (1991), Montekaasa (1992), Diener vd. (1999), Myers (2000), Stutzer ve Frey (2006), Lucas ve Clark (2006), Diener ve Diener McGarvan (2008), Diener (2009), Harvey ve Pauwels (2009), Kangal (2013) ve Cömertler Şimşir (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Banka çalışanlarının demografik faktörlere göre incelendiği Güner ve Çetinkaya Bozkurt (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonucu ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni ilgili çalışmada farklı bankalarda çalışanların mutluluk düzeyi ölçülürken, bu çalışmada aynı bankada çalışanların, kurum kültürü, personele sağlanan imkânlar gibi faktörlerin sabit olduğu ortamda, mutluluk düzeyinin ölçülmüş olması farklı sonuçlara ulaşılmasına neden olmuş olabilir. Araştırma kapsamında bankalarda çalışılan pozisyon (gişe yetkilisi, uzman, yönetmen, müdür) ile öznel iyi olma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile banka çalışanın hangi pozisyonda çalıştığı mutluluk düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Sonuçlar Yüksek Bilgili ve Akduman (2016) tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Araştırmanın diğer hipotez sonucuna göre katılım bankası çalışanlarının yaşı öznel iyi oluş düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Sonuçlar literatürde öznel iyi oluş düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediğini ortaya koyan bazı çalışmalar ile benzeşmektedir. Örnekleme turizm işletmelerinden oluşan Yurcu ve Atay'ın (2015) üniversite öğrencilerinden oluşan Kermen'in (2013) ve çocuklardan oluşan Santos, Sarriera ve Bedin'in (2019) araştırma sonuçlarına göre katılımcıların öznel mutluluk düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte sonuçlar Shmotkin (1990), Horley ve Lavery (1995), Blanchflower (2009), Güner ve Çetinkaya Bozkurt (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni çalışmaların farklı örneklem gruplarından oluşmuş olması olabilir.

Araştırma sonuçları literatürde yer alan diğer sonuçlar ile örtüşmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, katılım bankası çalışanlarının öznel iyi olma durumu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Evli çalışanlarda evli olmayanlara kıyasla daha yüksek öznel iyi oluş düzeyinin (mutluluk) bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stres, fazla iş yükü, insanlarla sürekli iletişim halinde olmanın getirdiği olumlu ve olumsuz etkiler, performansa dayalı personel ölçütleri, sürdürülebilir müşteri memnuniyeti ve yoğun iş gerekleri ile bilinen banka çalışanlarının bu zorluklarla başa çıkmada eşlerinden aldıkları destek ile olumsuz duyguların azlığı olumlu duyguların fazla olması olarak kavramsallaştırılan öznel iyi oluş düzeyinin neden yüksek olduğu açıklanabilir. Bu bağlamda evli olan banka çalışanlarının eşlerinin desteği ile olumsuz duyguları bertaraf ederek olumlu duyguları sıklıkla yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmanın pandemi döneminde yapılması, banka çalışanlarının yoğun olması nedeniyle anketin katılımcılara elektronik posta yoluyla ulaştırılması ve zaman kısıtının bulunması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Öznel iyi oluş düzeyinin farklı demografik değişkenlere göre incelenmesi ile ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak Türk kültürüne uyumlu araştırmalarda banka çalışanları ile ilgili pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışanların mutluluğu özellikle son yıllarda örgütler ve yöneticiler tarafından önemsenmektedir. Çünkü mutlu çalışanların performansının, verimlilik düzeyinin, motivasyonunun daha yüksek olduğu bilinmektedir. Yöneticilerin örgütlerde sağlamak istediği, işletmenin genel amaçlarını gerçekleştiren temel kriterlerin başında da bu özellikler yer almaktadır. Bu bağlamda örgütler için çalışanlarının mutluluğu önem arz etmektedir. Bu çalışmanın banka çalışan ve yöneticilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Banka yöneticilerine çalışanlarının mutluluk düzeyine önem vermeleri önerilmektedir. Mutluluk ile ilgili araştırmalar incelendiğinde farklı sektörlerde farklı değişkenlerin etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda gelecek çalışmaların farklı türde (katılım/konveksiyonel) bankalarla, farklı sektörlerde, daha geniş örneklemeler ile gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca geniş örneklemeler ile gelir durumu, din, sağlık, iş özellikleri gibi faktörler açısından banka çalışanlarının incelenmesi ve demografik değişkenlerin aracı düzenleyici rollerinin araştırmalarda yer verilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. ve Akın, Ü. (2019). *Pozitif psikoloji*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akın, A. ve Satıcı, S. A. (2011). Öznel mutluluk ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(21), 65-77.
- Batz, C. ve Tay, L. (2018). *Gender differences in subjective well-being*. E. Diener, S. Oishi, ve L. Tay (Ed.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Bektaş, M. ve Karagöz, Ş. (2020). Mutluluk ve yalnızlık düzeylerinin demografik değişkenler temelinde incelenmesi: Finlandiya örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 411-435. <https://doi.org/10.18070/erciyesuibd.846571>
- Blanchflower, D. G. (2009). International evidence on well-being. *Measuring the subjective well-being of nations: National accounts of time use and well-being* içinde (s. 155-226). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/9780226454573>
- Blanchflower, D. G. ve Oswald, A. J. (2008). Is well-being u-shaped over the life cycle?. *Social Science ve Medicine*, 66(8), 1733-1749. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.030>
- Campbell, A. (1981). Subjective measures of well-being. *American psychologist*, 31(2), 117.
- Coombs, R. H. (1991). Marital status and personal well-being: A literature review. *Family Relations*, 97-102. <https://doi.org/10.2307/585665>
- Çankaya, Z. C. (2009). Autonomy support, basic psychological need satisfaction and subjective well-being: Self-determination theory. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, (95), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14(2), 115-120.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>
- Diener, E. D. (2009). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions, *the science of well-being: The collected works of ed diener* içinde (s. 59-4). Springer Science ve Business Media.
- Diener, E. D. ve Suh, M. E. (1997). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual Review Of Gerontology and Geriatrics*, 17(1), 304-324. <https://doi.org/10.1891/0198-8794.17.1.304>
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169.
- Diener, E., Diener, M. ve Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 851-864.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. ve Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?. *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.

- Diener, E., Scollon, C. N. ve Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* içinde (s. 67-100). https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Tay, L. ve Oishi, S. (2013). Rising income and the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(2), 267-276. <https://doi.org/10.1037/a0030487>
- Diener, M. L. ve Diener McGavran, M. B. (2008). What makes people happy?: A developmental approach to the literature on family relationships and well-being. M. Eid ve R. J. Larsen (Ed.), *The science of subjective well-being* içinde (s. 347-375).
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Dos Santos, B. R., Sarriera, J. C. ve Bedin, L. M. (2019). Subjective well-being, life satisfaction and interpersonal relationships associated to socio-demographic and contextual variables. *Applied Research in Quality of Life*, 14(3), 819-835.
- Dost, M. T. (2006). Subjective well-being among university students. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(31), 188-197.
- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158).
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling ve Guidance Journal*, 4(36).
- Fujita, F., Diener, E. ve Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 427-434. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>
- Gaygisiz, E. (2010). Economic and cultural correlates of subjective well-being in countries using data from the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Psychological reports*, 106(3), 949-963. <https://doi.org/10.2466/pr0.106.3.949-963>
- Goodstein, J., Zautra, A. ve Goodhart, D. (1982). A test of the utility of social indicators for behavioral health service planning. *Social Indicators Research*, 10(3), 273-295.
- Güner, F. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2018). İşgörenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-21. <https://doi.org/10.31200/makuubd.334570>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). Multivariate data analysis, 664-755.
- Haller, M. ve Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social indicators research*, 75(2), 169-216.
- Haring, M. J. Stock, W. A. ve Okun, M. A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relations*, 37(8), 645-657. <https://doi.org/10.1177/001872678403700805>
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar*, (T. Doğan, Çev.) Nobel akademik yayıncılık.
- Horley, J. ve Lavery, J. J. (1995). Subjective well-being and age. *Social indicators research*, 34(2), 275-282.
- Inglehart, R. (2002). Gender, aging, and subjective well-being. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(3-5), 391-408. <https://doi.org/10.1177/002071520204300309>

- Kalaycı, Ş. (2014). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik. *Asil yayın dağıtım*.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hanehalkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Karasar, N. (1994). Araştırmalarda rapor hazırlama, 3A araştırma eğitim danışmanlık Ltd. Şti., Ankara.
- Katja, R., Päivi, Å. K., Marja-Terttu, T. ve Pekka, L. (2002). Relationships among adolescent subjective well-being, health behavior, and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72(6), 243-249. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2002.tb07337.x>
- Keng, K. A. ve Hooi, W. S. (1995). Assessing quality of life in Singapore: An exploratory study. *Social Indicators Research*, 35(1), 71-91.
- Kousha, M. ve Mohseni, N. (2000). Are Iranians happy? A comparative study between Iran and the United States. *Social Indicators Research*, 52(3), 259-289.
- Landiyanto, E. A. Ling, J. Puspitasari, M. ve Irianti, S. E. (2011). Wealth and happiness: Empirical evidence from Indonesia. *Chulalongkorn Journal of Economics*, 23, 1-17.
- Levin, J. S. ve Chatters, L. M. (1998). Religion, health, and psychological well-being in older adults: Findings from three national surveys. *Journal of aging and health*, 10(4), 504-531. <https://doi.org/10.1177/089826439801000406>
- López Ulloa, B. F., Möller, V. ve Sousa-Poza, A. (2013). How does subjective well-being evolve with age? A literature review. *Journal of Population Ageing*, 6(3), 227-246.
- Lucas, R. E. ve Gohm, C. (2000). *Age and sex differences in subjective well-being across cultures*. E. Diener ve E. Suh, (Ed.) *Culture and subjective well-being*.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: a scientific approach to getting the life you want*. The Penguin Press.
- Lyubomirsky, S. ve Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation, *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mastekaasa, A. (1992). Marriage and psychological well-being: Some evidence on selection into marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 901-911.
- Michalos, A. C. (2017). Education, happiness and wellbeing. *Connecting the quality of life theory to health, well-being and education* içinde (s. 277-299). Springer, Cham.
- Mogilner, C., Whillans, A. ve Norton, M. I. (2018). Time, money, and subjective well-being. E. Diener, S. Oishi ve L. Tay (Ed.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Rice, T. W. ve Steele, B. J. (2004). Subjective well-being and culture across time and space. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(6), 633-647. <https://doi.org/10.1177/0022022104270107>
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3), 531-562.
- Sheldon, K. M. ve Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices, and prescriptions. *Positive psychology in practice*, 127-145.
- Shmotkin, D. (1990). Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends. *Social indicators research*, 23(3), 201-230.

- Stock, W. A., Okun, M. A. ve Benin, M. (1986). Structure of subjective well-being among the elderly. *Psychology and Aging*, 1(2), 91-102. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.1.2.91>
- Stutzer, A. ve Frey, B. S. (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married?. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 326-347. <https://doi.org/10.1016/j.socsec.2005.11.043>
- Suh, E. M. ve Oishi, S. (2004). Culture and subjective well-being: Introduction to the special issue. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), 219-222.
- Şimşir Cömertler, N. (2013). Türkiye'de mutluluk ekonomisinin belirleyicilerinin ekonometrik analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 50(579), 7-22.
- Tov, W. ve Diener, E. (2009). Culture and subjective well-being. *Culture and well-being* içinde (s. 9-41). Springer, Dordrecht.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness indicators relative?. *Social research*, 24(1), 1-34.
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 29-74.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- Witter, R. A., Okun, M. A., Stock, W. A. ve Haring, M. J. (1984). Education and subjective well-being: A meta-analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6(2), 165-173. <https://doi.org/10.3102/01623737006002165>
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Sağlık personelinin mutlulukları üzerine bir alan araştırması: Aile sağlığı merkezlerinde bir uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 71-84.
- Zagorski, K., Kelley, J. ve Evans, M. D. (2010). Economic development and happiness: Evidence from 32 nations. *Polish Sociological Review*, 169(1), 3-20.