

EMEK İŞÇİLERİNDE FAZLADAN ROL DAVRANIŞININ ÖNCÜLÜ: İŞ TATMİNİ Mİ İŞYERİNDE MUTLULUK MU?

Ali Murat ALPARSLAN*

Alınış Tarihi: 07 Ağustos 2015

Kabul Tarihi: 16 Kasım 2015

Öz: Bu araştırmanın amacı emek işçilerinin işyerlerinde, kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmalarında iş tatmininin mi, iş yeri mutluluğunun mu daha etkili olduğunu ortaya koymaktır. Gıda ve kereste üretimi yapan 3 üretim işletmesinde çalışan 261 emek işçisi ile anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmanın analizleri yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre içsel ve dışsal iş tatminin fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamakta, fazladan rol davranışı üzerinde doğrudan ve güçlü etkiye sahip olan değişkenin iş yeri mutluluğu olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş tatmini değişkenlerinden sadece içsel tatmin mutluluk değişkeni üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir. Çalışmanın genel bir çıkarımında; emek işçilerinin daha fazla çaba göstermeye istekli olmaları için iş tatmininden önce iş yerinde mutlu olmaları gerektiği söylenebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Fazladan Rol Davranışı, İş Tatmini, Çalışan Mutluluğu, Emek İşçileri

ANTECEDENTS OF EXTRA-ROLE BEHAVIOR FOR LABOUR-INTENSIVE WORKERS: WHETHER JOB SATISFACTION OR WELL-BEING AT WORKPLACE

Abstract: The aim of the research is to reveal whether job satisfaction or happiness at workplace has more effect on labour-intensive workers' extra role behaviour. The survey analysed by means of structural equation modelling has been conducted among 261 workers from 3 different factories producing lumber and food. According to the findings, there is no direct effect of internal and external job satisfaction on extra role behaviour; however, workplace happiness has a direct and strong effect on extra role behaviour. Besides, among job satisfaction variables, only internal satisfaction has a meaningful and positive effect on happiness variable. As a result of the research it can be inferred that willingness of the workers for extra role behaviour depends on workplace happiness rather than job satisfaction.

Keywords: Extra Role Behaviour, Job Satisfaction, Employee Well-being, Labour-Intensive Workers

I. Giriş

Örgütsel psikoloji çalışmaları içerisinde insanların duygusal mutluluğu olarak ifade edilen psikolojik olarak iyi olma hali son dönemde oldukça önem verilen konular arasındadır. Bu duygu hali örgütsel davranışlara ve tutumlara hem zihinsel hem de duygusal bağlamda bir etkide bulunmaktadır. Duygusal

* Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

anlamda iyi olma hali, örgütsel davranışta önemli bir yeri bulunan iş tatmini tutumundan farklı olarak ele alınmaktadır (Wright ve Doherty, 1998: 481). İş tatmini iş ile ilgili unsurların zihinsel bir değerlendirilmesi sonucu oluşan işe yönelik bir tutumdur. Tutumlar duygular ve hisler üzerinde önemli etkilere sahipken, mutluluğu açıklama gücü tahmin edildiği kadar yüksek değildir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Yani insan davranışı zihinsel tutumlar güdümünde kalacak kadar rasyonel değildir. İş tatmini işe karşı bir duygu ve tutum içerirken, iş yerinde mutluluk sadece iş ile ilgili bir duygudan ibaret değildir (Ashforth ve Humphrey, 1995). Bu anlamda mutluluk bireysel anlamda kendine has hisleri iken, iş tatmini kişinin yaptığı işi değerlendirmesi üzerinedir. Kişi iş yerinde mutlu olabilirken, işine karşı olumsuz bir tutum sahibi olabilmektedir. Tam aksi olarak kişi işini sevmekte, ancak çalıştığı yerde kendini mutsuz hissedebilmektedir. Duygusal olarak iyilik hali (mutluluk) daha geniş bir kapsamda değerlendirilmektedir (Wright ve Doherty, 1998: 482). Bu yüzden iş tatmini ve çalışan motivasyonuna dair literatürde duygusal iyilik halinin önemi daha fazla olmalı, ilgili araştırmalarda en gözde bağımlı değişken olarak modellenen iş tatmininin yerine iş yerinde mutluluk değişkeni araştırılmalıdır. İnsanları motive eden ve işlerinden tatmin olmalarını tetikleyen esas güç çoğu zaman duygunun gücüdür. İşyerinde mutluluğun rolünü daha iyi anlamak için ilgili araştırmalarda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele almak gerekir.

İşyerindeki tutum ve duyguların, üzerinde etkili olması beklenen, çalışanın hem nitelik hem de nicelik açısından daha fazla çaba sarf etmesini sağlayan olumlu iş davranışları; iş performansının, örgütsel gelişmenin, esnekliğin, verimliliğin ve değişime karşı uyumun en önemli öncülleri konumundadır. İlgili literatürde bu bağlamda en fazla dile getirilen ve çalışılan davranışlar arasında öne çıkan “örgütsel vatandaşlık davranışı”, “prososyal örgütsel davranış” ve “fazladan rol davranışdır” (Organ, 1988: 4; Dyne ve Cummings, 1990; Brief ve Motowidlo, 1986; Dyne vd., 1994: 765). İşletmeler yapıcı değişimler ve yenilikler için, sadece tanımlanmış görev tanımları dâhilinde davranan değil; gönüllü, kendisi için zorunlu olmayan görevleri üstlenen, diğerlerine yardımcı olma niyetinde ve çabasında olan üyelere ihtiyaç duyarlar. İşletme yararına gönüllü bir şekilde yapıcı faaliyetlerde bulunan çalışanlar bir örgütün en fazla sahip olmak istediği çalışanlardır (Morrison ve Phelps, 1999: 403). Çünkü bu davranışlar, çalışanların “bu benim işim değil” algısını azaltmaktadır (Morrison, 1994: 1563). Çalışanların fazladan çabaları ve ekstra olumlu davranışları örgütlerine ilave bir beşeri kaynak olmakta ve biçimsel mekanizmalara duyulan ihtiyacı azaltmaktadır. (Somech ve Zahavy, 1999: 649; Katz, 1964: 131-146). Çalışanların fazladan çaba gösterir ve bunu gönüllü yapar bir hale gelmesi işinden duyduğu memnuniyet ve duygusal/psikolojik anlamda iyi olma durumuna bağlıdır. Ancak bu çalışma emek çalışanın gönüllü olması için iş tatmininin mi yoksa iş yerinde

mutluluğun mu daha etkili olduğunu araştırmak ve ortaya koymak üzere kurgulanmıştır. Bu kurguda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekildedir.

H1: İçsel iş tatmini fazladan rol davranışını anlamlı ve olumlu yönde artırmaktadır.

H2: Dışsal iş tatmini fazladan rol davranışını anlamlı ve olumlu yönde artırmaktadır.

H3: İş yeri mutluluğu fazladan rol davranışını anlamlı ve olumlu yönde artırmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları, emek çalışanları bağlamında mutluluğa mı yoksa iş ile ilgili memnuniyete mi daha fazla önem verilmesi üzerine çıkarımlar yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Somut anlamda daha fazla çabanın önemli olduğu emek işçileri örnekleme, bu araştırmanın önemini daha da artırmaktadır.

II. Literatür Taraması

Fazladan rol davranışı (rol ötesi davranış) hakkında geçmiş çalışmalarda yapılan tanımlamalara bakıldığında; belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesine geçen, herhangi bir rol tanımı ile tanımlanmamış, gönüllü ve örgüt yararına gerçekleşen, sonunda herhangi bir ödül beklentisi içinde olunmayan aynı zamanda da bu davranıştan ötürü cezalandırılmayan, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için bireye, gruba ve örgüte yönelik olumlu davranışlar olarak ifade edilmiştir (Dyne ve LePine, 1998: 108; Somech ve Zahavy (1999). Bilhassa örgüte bağlılık ve kişisel başarıma duygularıyla tetiklenen isteğe bağlı bir davranış olduğu ifade edilmiştir (Organ, 1997: 86). Örgüt üyelerinin proaktif olarak sergiledikleri; yardım etme, yardım arama, yeni gelen grup üyesinin oryantasyonunda rol oynama, örgüt dışında örgüt üyesinin hakkında olumlu konuşma, problem çözmeye inisiyatif alma, fazladan görevleri şikayet etmeden yapma, örgütün kaynaklarını koruma davranışları, örgütü olası risklerden koruma, anlık işbirlikleri ve yapıcı/yenilikçi fikirler ve önerilerde bulunma, örgüt adına daha fazla bilgi ve yetenek kazanma rol ötesi davranışlar dahilinde görülmektedir (Katz, 1964: 131-146; Chiaburu vd., 2007: 2283, Chen vd., 2009: 120; Bowling, 2010: 119; Bateman ve Organ, 1983).

Örgütler için çalışanların fazladan rol davranışları çoğu durumda olumlu sonuçlara yol açmakta ve açacağı varsayılmaktadır (Katz, 1964). Son yıllarda üzerinde önemle durulan işletmelerde fazladan rol davranışlarının hem duygusal hem de zihinsel öncülleri tartışılmaktadır. Araştırmalara en fazla konu olan değişkenler; iş tatmini, bağlılık, adalet algısı, ücret adaleti algısı, işyerinde moral, grup dayanışması, sosyalizasyon tecrübeleri gibi örgütsel davranış disiplininde önemli yer kaplayan konulardır (Somech ve Zahavy, 2000: 650). İş tatmini, bağlılık ve adalet algısı en fazla öne çıkan tutum ve algı değişkenleridir (Dyne ve LePine, 1998: 110). Daha fazla çabanın gösterilmesi, insanların bir işte gönüllü olabilmesi için önce buna ilişkin bir isteğin oluşturulması

gerekmektedir. Bu istek kişisel bağlamda içsel bir isteklendirme ve güç ile oluşabilmektedir. Bu yüzden iş tatmininin içsel boyutu gönüllü davranışlarla daha ilişkili olabilmektedir. İşinde yeteneklerini ve kapasitesini sergileyebilen bir çalışan olumlu bir ruh hali içinde olacaktır. Kendini; katkı sunan ve değerli bir çalışan olarak tatmin hissedenden çalışanın, daha fazla çaba sarfetmek adına içsel motivasyonu artacaktır (Huhtala ve Parzefall, 2007: 300). Mutluluğu ölçen bazı araştırmalarda iş tatmininin işyerinde mutluluğun bir boyutu olarak ele alınması iş tatmininin iş yerinde mutluluk için ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir (Whitener, 2001; Gould-Williams, 2003). Kişiye uygun bir iş ve görev tasarımı ile onu işinden tatmin bir hale getirmek, işi başaramama tedirginliğini de azaltarak kendine güvenini ve olumlu duygulanımını artıracaktır.

Çalışanların gönüllü olması, daha fazla çaba göstermesi adına iş tatmininden ziyade çalışan mutluluğu daha merkezi bir role sahiptir. Mutlu olan çalışanların yeteneklerini ve kapasitelerini en etkin halde kullanabileceği, böylece örgütüne en üst düzeyde katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca iş tatmini, bağlılık ve rol içi davranışlarının geliştirilmesi için gereken kişisel bir iyi oluş halidir (Huhtala ve Parzefall, 2007: 300-301). Literatürde kısmen yeni yeni araştırmalara konu olan duygusal (öznel) iyi oluş hali (well-being), yani mutluluk diye tabir edilebilen kavram insanın olumlu duygularını ve hayattan duyduğu tatmini ifade eden bir durumdur (Diener vd., 1999). Duygusal mutluluk gibi, ilgili literatürde ifade edilen diğer mutluluk türleri; zihinsel, sosyal, psikolojik mutluluktur. Ancak hepsinin temeli ve merkezinde duygusal mutluluk yatmaktadır (Horn vd., 2004). Haz, keyif ve sevinç gibi hoş duygular içeren mutluluk duygusuna sahip insanlar daha iyimser, daha dışa dönük ve olumlu duygulanıma sahip insanlardır. Görüldüğü üzere mutluluğun kişiliğe bağlı önemli bir yönü de bulunmaktadır. Kişinin hayatta nasıl tatmin olduğu onun nasıl mutlu olacağını da açıklayabilir (Page, 2005: 4). Bu bağlamda bu araştırmanın ortaya koymayı amaçladığı bir diğer husus iş tatmininin mutluluk üzerindeki etkisidir. Bu amaç aşağıdaki gibi hipotezlenmiştir.

H4: İçsel iş tatmini iş yeri mutluluğunu anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir

H5: Dışsal iş tatmini iş yeri mutluluğunu anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.

İş yerinde sosyal mutluluk olarak tabir edilen olumlu duygulanım, çalışanın mesai arkadaşları ve yöneticileri ile olan olumlu etkileşimini ifade etmektedir. Bu etkileşimin kalitesi arttıkça çalışan örgütü için daha fazlasını yapmaya isteği de artacaktır (Voorde vd., 2012: 394). Özellikle liderlik davranışlarını inceleyen araştırmalar ve bu araştırmalar üzerinde yapılan meta analitik çalışmalar yapan yöneticilerin davranışları ile çalışanları strese soktukları, böylece hem iş yerinde hem de iş dışı yaşamda mutsuzluklarına sebep olabileceğini ifade etmektedir (Kuoppala vd., 2008). Hatta dönüşümcü olarak tabir edilen; çalışanları ve morallerini geliştirme, katılımlarını sağlama

ve enerji verme yönlü, çalışana değer veren yönetici davranışlarının mutluluğu arttırdığı ortaya konmuştur (Tafwelin vd., 2011: 480). Otoriter bir yönetim tarzının işyerinde depresyon gibi zihinsel bir mutsuzluk halinin oluşmasına, çalışanların stres, tedirginlik ve gerginlik yaşamasına sebep olmaktadır (Seltzer ve Numerof, 1988). Emek işçilerinde bu durum iş kazalarına ve aksaklıklarına yol açmakta verimliliği doğrudan düşürmektedir (Ashman ve Gibson, 2010: 127).

III. Araştırma Metodolojisi

Araştırma; üretim işletmelerinde hizmet veren emek çalışanlarının işletmelerinde gönüllü olarak daha fazla çalışma isteklerinin nasıl oluşabileceğini açıklamaya yönelik bir araştırmadır. Temel problem olarak belirlenen gönüllü olmayı (fazladan rol davranışı) artırmanın teorik alt yapısı örgütsel vatandaşlık literatürüne dayanmakta ve örgütsel davranış alanında son 20 yılda önemli düzeyde çalışılmaktadır. Daha fazlasını yapmak için gönüllü olan çalışanların olduğu bir işletmenin verimli ve hızlı olması daha olasıdır. Emek çalışanlarının bu tutum ve davranışta olabilmesi için ilgili literatür incelendiğinde iki temel öncül ile karşılaşmıştır. Bu öncüllerden biri iş tatmini, bir diğeri ise iş yerindeki mutluluklarıdır. Araştırmanın amacı iş tatmininin ve işyerinde mutluluğun gönüllü davranışlara olan etkisini ortaya koymakla beraber hangi öncülün daha önemli olduğunu görmektir. Çünkü ilgili literatür de incelendiğinde bu iki öncülün de etkisinin olacağı aşikardır. Ancak hangisinin daha fazla öncül olduğunun bilinmesi çalışanlara karşı davranış biçimini ve uygulamaları da etkileyecektir. Bu etkileri özellikle emek çalışanlarında görmek yerli literatüre değerli bir katkı sunacaktır.

Anket yöntemi kullanılan araştırmanın örnekleme makarna, tel kadayıf ve kereste üretimi yapan 3 işletmede çalışan emek çalışanlarıdır. Bu 3 işletmede çalışan toplamda 360 emek işçisi bulunmaktadır. İşletme yöneticilerinden izinler alınarak, bu çalışanlardan 261'ne yüz yüze ulaşılmış ve ilgili ölçeklerden oluşan anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ise daha önce çalışmalarda kullanılmış ve geçerliliği/güvenilirliği sağlanmış ölçeklerdir. İş tatmini ölçeği yerli ve yabancı literatürde sıklıkla kullanılan Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçekte iş tatmin içsel ve dışsal tatmin olmak üzere 2 boyut altında ölçülmektedir. Ölçek 6 puanlı likert ölçeği (hiç memnun değilim-çok memnunum) biçiminde oluşturulmuştur. Dawis vd., (1967) Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) içsel ve dışsal tatmin durumlarını ölçen 20 madde halinde geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Duygusal mutluluk indeksi ise WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi tarafından oluşturulmuş ve işyeri bağlamında uyumlaştırılmıştır. Ölçek asıl halinde 6'lı likert ölçeği (her zaman-hiçbir zaman) biçiminde oluşturulmuştur. Son olarak gönüllü davranışlar (ekstra rol davranışları) ölçeği ise Somech ve Zahavy (2000) tarafından geliştirilmiştir. Likert ölçeğinde geliştirilen ölçek 1.kesinlikle

katılmıyorum 6.tamamen katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Tüm ölçeklerin ilgili çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sınanmıştır. Bu araştırmada da yüzeysel ve içerik geçerliliği uzmanlar tarafından sınanmış, yapısal geçerliliği doğrulayıcı faktör analizindeki ölçüm modellemesi ile ortaya konmuş, oluşan maddeler bağlamında da güvenilirlikleri sağlanmıştır.

A. Araştırma Bulguları

Özellikle emek çalışanları üzerinde anket uygulamalarında kimliklerinin ifşa olması kaygısı ve bu yüzden cevaplamaları tedirgin bir ruh halinde yapmaları daha olasıdır. Bu nedenle bu araştırmada demografik özellik olarak sadece yaş ve cinsiyet bilgileri alınmıştır. Bulgulara göre araştırmaya 140 bay 121 bayan çalışan katılmıştır. Örneklemin yaş dağılımlarına baktığımızda %11'lik kısım 30 yaş ve altında, %41'lik bir kısım 30-40 yaş arasında, %40'lık bir kısım 40-50 yaş arasında, %8'lik kısım da 50 yaşın üzerinde bulunmaktadır. Bu iki demografik özelliğin yanında çalışanlara, çalıştıkları iş yerinde samimi oldukları iş arkadaşlarının sayısı da sorulmuştur. Bulgulara göre %15'lik bir kesimin 3 ve daha az, %14'lik kesimin 3-5 arasında, %11'lük kesimin 5-10 arasında, %60'lık bir kesimin 10'un üzerinde samimi arkadaşı bulunduğu görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce ilgili ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak veri seti veri tarama (kayıp veri-uç değer analizi) işlemine sokulmuştur. Bu işlem sürecinde herhangi bir veri kaybı yaşanmamıştır. Yüzeysel ve içerik geçerliliği uzmanlarla yapılan ölçeklerin yapısal geçerliliği yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi ile gerçekleştirilmiştir. Standardize edilmiş çözüm değerleri (faktör yükleri) 0.40'ın altında kalan maddeler, birden fazla ölçeğe ve faktöre hizmet eden maddeler ve ölçeğin/faktörün içsel tutarlılığını bozan maddeler ölçeklerden çıkartılmıştır. Geriye kalan maddeler ile oluşan ölçek ve faktörlerin madde sayıları, doğrulayıcı faktör analizi ulaşılan uyum istatistikleri, güvenilirlik değerleri, faktör ortalamaları ve faktörler arası korelasyon katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Ortalama Skor, Güvenilirlik ve Korelasyon Analizleri

Değişkenler	Ort.	Madde Sayısı	C. Alpha	1	2	3	4
1.İçsel Tatmin	4,288	9	0.89	1			
2.Dışsal Tatmin	4,055	5	0.82	0.83**	1		
3.İşyerinde Mutluluk	4,330	4	0.83	0.71**	0.63**	1	
4.Fazladan Rol Davranışı	4,337	5	0.89	0.67**	0.57**	0.77**	1

N=261, ** (0.001 < p)

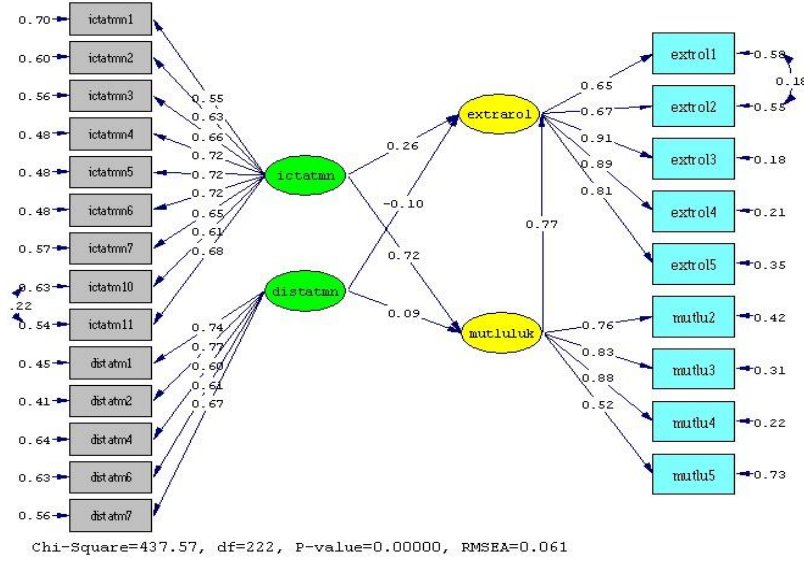
Ölçüm Modeli (tüm faktörlerin birlikte ele alındığı) uyumluluk değerleri:

Ki-kare/sd < 535.96/243, RMSEA=0.060, NNFI=0.98, NFI=0.97, CFI=0.98, GFI=0.87, AGFI=0.84, RMR=0.13, SRMR=0.046)

Kabul Edilebilir Değerler: Ki-kare/sd < 3, RMSEA < 0.08, NNFI > 0.90, NFI > 0.90, CFI > 0.90, GFI > 0.90, AGFI > 0.85) (Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 1998). AGFI > 0.80 GFI > 0.85 (Anderson ve Gerbing, 1984).

Tablo 1'deki bulgulara göre araştırma modelinde bağımsız değişken olarak modellenen iç tatmin, dış tatmin ve işyerinde mutluluk değişkenleri ile bağımlı değişkenler olarak kurgulanan işyerinde mutluluk ve fazladan rol davranışı arasında anlamlı ve yüksek düzeylerde ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenlerin güvenilirlik katsayıları tümünde 0.80'in üzerinde bulunmaktadır. Ölçüm modelinin, Lisrel 8.80 programı yardımıyla yapısal geçerliliği sınanmış ve uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde ortaya konmuştur. Aralarında olumlu yönde yüksek ilişki olan değişkenlerden diğerleri ise işyerinde mutluluk ile gönüllü davranışlardır ($r=0.77$, $p<0.001$). İş tatmini boyutları arasındaki ilişki de yüksek düzeyde oluşmuştur ($r=0.83$, $p<0.001$). Mutluluk ile iş tatmin boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise mutluluk ile daha fazla ilişkili olan tatmin boyutu içsel tatmin boyutudur ($r=0.71$, $p<0.001$). Yine fazladan rol davranışı ile iş tatmin boyutlarına bakıldığında ilişkiler anlamlı ve olumlu olmakla beraber içsel tatminin daha yüksek ilişki kuvvetine sahiptir ($r=0.63$, $p<0.001$). Bu bulgular araştırmanın temel probleminde bahsedilen ve ilgili literatürle de desteklenen; mutluluk ile gönüllü davranışlar arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olabileceği varsayımını doğrular niteliktedir. Ayrıca beklendiği üzere içsel tatminin duygusal pozitif örgütsel davranış değişkenleri olan mutluluk ve fazladan rol davranışı ile daha kuvvetli ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örneklemin işyerinde kısmen mutlu ($m=4.330$) ve fazladan rol davranışı ($m=4.337$) sergilediği görülmektedir. Verilen puanlamalara göre işçilerin içsel tatminlerinin dışsal tatminlerine oranla daha yüksek olduğu gözükmekte, bu farkın da yapılan eşleştirilmiş örneklem t testi ile anlamlı olduğu görülmektedir ($t=5.349$, $p<0.001$).

Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki yapısal model test edilmiştir. Öncesinde regresyon analizinin ön koşulları olan normal dağılım, çoklu bağlantı problemi ve otokorelasyon durumu incelenmiştir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri $+1$ aralığında yer almakta, bu yüzden normal dağılımdan geldiği varsayılmaktadır. Çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını test etmek amacıyla VIF değeri incelenmiş ve 10'un altında olduğu, yani çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür. Durbin Watson katsayısının da 1,58 olduğu, yani otokorelasyon hatasının da bulunmadığı görülmüştür. Şekil 1'de kurulan hipotezler bağlamında değişkenler arası oluşturulan yapısal model ortaya konmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de Lisrel 8.80 yazılım programı aracılığı ile sunumu yapılan yapısal model bulunmaktadır. Öncelikle modelin uyum istatistiklerine bakıldığında (Ki-kare/sd< 535.96/243, RMSEA=0.060, NNFI=0.98, NFI=0.97, CFI=0.98, GFI=0.87, AGFI=0.84, RMR=0.13, SRMR=0.046) bu istatistiklerin kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir. Modeldeki yol(path) katsayıları regresyon analizindeki beta katsayılarını, yani bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Standardize edilmiş çözüm değerleri olarak gösterilen bu değerlerin yanında etkilerin anlamlı olup olmadığını belirten t değerlerinin de bilinmesine ihtiyaç vardır. Unutulmamalıdır ki tüm bu sonuçlar tüm değişkenler ve yol katsayıları bir modelde işlerlik gösterirken geçerlidir. Yani bu modelden bir değişken çıkarılırsa tüm katsayılar değişkenlik gösterebilmektedir. Sosyal bilimlerin doğası gereği hiçbir değişkenin model dışı kalamayacağı, herhangi bir etkinin yok sayılamayacağı veya herhangi bir etkinin sonradan oluşmadığı düşünüldüğünde model üzerindeki tüm yolların var olduğu bir modellemede yorum yapmak en sağlıklı sonucu ifade etmektedir.

İlgili t değerleri incelendiğinde dışsal tatmin boyutunun ne mutluluk ($t=0.40$) ne de ekstra rol davranışları ($t=-0.52$) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda H2 ve H5 hipotezleri tüm değişkenlerin dahil olduğu modelde reddedilmektedir. İçsel tatmine bakıldığında ise yine ekstra rol davranışına anlamlı bir etki bulunmamakta, böylece H1 de reddedilmiştir ($t=1.27$). Ancak emek çalışanlarının içsel tatmini işyerindeki mutluluğu anlamlı ve yüksek derecede etkilemekte, H4 hipotezi kabul edilmiştir ($t=2.85$, $\beta=0.72$).

Yoğun düzeyde duygusal bağlamda pozitif bir örgütsel tutum olan mutluluğu dışsal değil de içsel tatminin artırması beklenen bir sonuçtur. Ancak burada göze çarpan bulgu içsel tatminin doğrudan ekstra rol davranışına anlamlı bir etkisinin olmadığıdır ($t=1.27$). Bir diğer önemli bulgu ise fazladan rol davranışı değişkenini doğrudan, istatistiksel olarak anlamlı ve kuvvetli biçimde artıran değişkenin mutluluk değişkeni olduğudur ($t=6.25$, $\beta=0.72$). Buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Modeldeki yapısal denklemlere bakıldığında fazladan rol davranışının bağımlı değişken olduğu, diğer değişkenlerin tümünün bağımsız değişken olduğu durumlarda R^2 değeri %83'tür. Bu modelde sadece mutluluk değişkeninin anlamlı etkisi bulunmaktadır. Mutluluk değişkeninin bağımlı değişken olduğu denklemde içsel ve dışsal tatminden içsel tatminin olumlu etkisi anlamlıdır ($R^2=\%65$). Fazladan rol davranışının bağımlı değişken, içsel ve dışsal tatminin bağımsız değişken olduğu modelde R^2 %62 olmakla birlikte sadece içsel tatminin anlamlı ve olumlu etkisi mevcuttur. Bu bulgulardan çıkarımla çalışanların daha fazlasını yapmaya istekli olması ve yapması için işyerinde mutlu olmaları gerekmektedir. Doğrudan iş tatmini yeterli ve etkili olmamaktadır. İşin kendisinden ziyade insanların kendilerini mutlu hissettikleri bir iş ortamına ihtiyaç vardır. Eğer iş tatmini doğrudan ekstra rol davranışı üzerinde etkili olmuyorsa, mutluluğun önemli bir etkisi varsa insanları işinden tatmin etmenin yanında, hatta belki de daha fazla onları mutlu etmenin yolları aranmalıdır. Bu çıkarımla beraber, içsel tatminin mutluluk üzerinde etkisi gözden kaçırılmamalıdır.

IV. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların gönüllü olarak örgütteki roller ve iş gerekleri dışında fazladan rol davranışları geliştirmesi için iş tatmininin mi yoksa iş yerinde mutluluğun mu daha önemli olduğunu ortaya koymayı amaçlayan çalışmada iş tatmini (içsel-dışsal), mutluluk ve fazladan rol davranışlarının aynı modeldeki rolleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda tartışılması gereken en önemli bulgu hem içsel hem de dışsal tatminin, iş yeri mutluluğu değişkeninin de yer aldığı modelde doğrudan fazladan rol davranışları üzerinde etkili olmadığı bulgusudur. İş tatmininden ziyade iş yeri mutluluğu değişkeninin fazladan rol davranışı üzerindeki yüksek etkisi görülmüştür. Bu bulgu; ilgili literatürdeki iş tatmini-işyeri mutluluğu önem düzeyi tartışmasına katkı sağlar düzeydedir. Emek işçileri bağlamında bu araştırmanın ifade ettiği iş yeri mutluluğunun daha fazla önemsenmesi, bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda daha fazla bağımlı değişken olarak araştırılması gerektiğidir. Çalışanları gönüllü ve daha fazla çaba sarf etmeye istekli kılan değişken, onların işyerlerinde kendilerini mutlu hissetmesi, olumlu duygulanım halidir. Ancak yine modelden görülmektedir ki mutluluk çalışanların içsel tatmininin yüksek olması ile mümkündür. İçsel tatmin değişkenine hizmet eden faktör yükü en yüksek

maddeler bağlamında yorumlamak gerekirse; kişinin kendini ifade edebilmesi, inisiyatif alabilme imkanı, takdir edilmesi, başkaları için bir şeyler yaptığını hissetmesi, yaptığı işten başarı hissi duyması çalışanın mutlu olma ihtimalini artırmakta, mutlu olan çalışanın da daha fazlasını yapma ihtimali artmaktadır.

Söz konusu emek işçileri dahi olsa dışsal tatminin modelde bağımlı değişkenlere anlamlı bir etkisi bulunmadığı bulgusu ortaya konmuştur. Mutluluk ve gönüllü olmanın duygu ile alakalı değişkenler olduğu düşünüldüğünde dışsal tatminin; yine faktör yükü düzeyine göre incelendiğinde yönetici ile iyi ilişkilerin, gelecek kaygısının, ücretin ve çalışma şartlarının duygunun olumlu yönde yoğunlaşmasında çok etkili olmadığı görülmüştür. Duygunun yoğun olması, insanların mutlu ve gönüllü olmasında, kişinin işinde duyacağı içsel tatminin yüksek ilişkili olabileceği sonucu beklenen bir sonuçtur.

İşe yönelik olumlu tutum ile iş yerindeki duygusal iyi oluş hali arasındaki farkın ne olduğu tartışmaya açıldığında ve neden duygusal iyi oluş halinin gönüllü davranışlara doğrudan bir etkide bulunduğu düşünüldüğünde; işten ayrı unsurların olduğu çıkarımı yapılabilir. Çalışanın işini sevmesi kadar, iş yerinde onu olumlu bir duygu haline sokan diğer unsurları araştırmak ve ortaya koymak gerekir. Örneğin Somech ve Zahavy (2000: 655)'in araştırmasında; örgüt için fazladan rol davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişki anlamlı olması ile birlikte, arkadaşlar için gerçekleştirilen fazladan rol davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğunu belirtmektedir. Yine çalışanların işlerinden duydukları tatminden önce iş arkadaşlarından duyduğu tatmin veya örgüte bağlılıktan önce arkadaşlarına duyduğu bağlılık; örgütü içerisinde onlarla veya onların için daha fazlasını yapma davranışlarını artıracaktır (Chiaburu vd., 2007: 2286). Bu araştırmalar çalışanların çalıştıkları ortamdaki insanları sevmesi ve onlarla sosyal ilişkiler geliştirmesinin olumlu duygulanımı oluşturabileceği sonucunu doğurabilir.

Yine iş tatminin den ayrı olarak mutsuzluğu doğurabilecek bir başka sebep ise iş yerinde maruz kalınan mobbing türü davranışlardır. Kasıtlı ve olumsuz yönde gerçekleşen hoş olmayan davranış ve sözler, kişi işini sevse de onun mutsuz olmasına ve örgütü için rol içi davranışını bile gerçekleştirmemesine sebep olmaktadır. Özellikle kişinin öz saygısını zedeleyici tavırlar ve hissedilemeyen sosyal destek kişiyi psikolojik ve duygusal olarak olumsuz etkileyebilecektir (Vartia, 2001: 63). Bu çalışmalar çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerle daha fazla tatmin ve mutlu olabileceğini ifade etmektedir. İnsanların yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının) birbirlerine özenli davranışı, güvene dayalı duyulan samimiyet, insanların birbirlerini sevmesi ve diğerlerinden hissettikleri sosyal destek onları iş yerlerinde mutlu olmasına sebep olabilmektedir.

Bu sonuç ve çıkarımlar bağlamında bundan sonraki çalışmalarda bağımlı değişken olarak iş tatmini ile birlikte, belki de iş tatmininin yerine iş yerinde mutluluk değişkeninin çalışılması önerilmektedir. Uygulamada olan yöneticilere ise; çalışanlarının işlerinden memnun olsalar dahi mutluluklarının

önemsenmesi gerektiği önerilmektedir. Özellikle onları olumlu duygulanım içine sokabilecek davranışlar, sosyal ilişki imkânları ve içsel tatminlerine(takdir, başarı hissi vb.) yönelik tavırlar artırılmalıdır. Kişi kendisinin işyerinde önemli ve sevilen biri olarak gördükçe kendini iyi hissedecektir. Bu yüzden yaptıkları işin kime ve neye yarar sağladığı onlara anlatılmalı, önemleri hissettirilmeli, gerektiğinde takdir sakınılmamalıdır. Çalışan işini sevmese de, uyarlanmakta zorluk çekse de olumlu duygulanım hali sayesinde öğrenmeye, daha fazlasını yapmaya, diğerlerine yardım etmeye istekli hale gelecektir. Emek işçilerinden beklenenin; belirlenmiş bir işi daha kısa sürede ve daha fazlasını yapma olduğu düşünüldüğünde gönüllü olarak daha fazla fedakârlık yapmaları önemlidir. Bunun için onların iş yerinde mutlu kılınması gerekir.

Kaynaklar

- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995) "Labeling processes in the organization: Constructing the individual" In Cummings, L. L. ve Staw, B. M. (Eds) **Research in Organizational Behavior**, 17, ss.413-461.
- Ashman, I. ve Gibson, C. (2010) "Existential identity, ontological insecurity and mental well-being in the workplace", *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 2(2), ss.126-147.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship" *Academy of Management Journal*, 26, ss. 587-595.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J., (1986). "Prosocial Organizational Behaviors", *Academy of Management Review*, 11 (4), ss. 710-725.
- Bowling N. A., (2010). "Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on ExtraRole Behaviors", *Journal of Business Psychology*, 25, ss.119-130.
- Chen Z., Eisenberger R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. ve J. Aselage, (2008). "Perceived Organizational Support and Extra- Role Performance: Which Leads to Which?", *Journal of Social Psychology*, 148(2), ss. 119-124.
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V. ve Lim, A. S (2007). "Helping and proactive extrarole behaviors: The influence of motives, goal orientation, and social context", *Personality and Individual Differences*, 43, ss. 2282-2293.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999) "Subjective well-being: Three decades of progress", *Psychological Bulletin*, 125, ss. 276-302.
- Dyne, V. L., ve Cummings, L. L. (1990) "Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity". Paper presented at the annual meeting of the *Academy of Management*, San Francisco.

- Dyne V. L., Graham, J. W. ve Dienes, R. M. (1994) "Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement and validity", *Academy of Management Journal*, 37, ss. 765-802
- Dyne, V. L. ve Lepine, J.A. (1998) "Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity", *Academy of Management Journal*, 37, ss. 765– 802.
- Gould-Williams, J. (2003) "The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations", *International Journal of Human Resource Management*, 14, ss. 28–54.
- Horn, J. E. V., Taris T. W., Schaufeli W. B. ve Schreurs P. J. G. (2004) "The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(3), ss. 365–375.
- Huhtala H. ve Parzefall M.-R. (2007) "A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: An Opportunity for a Mutual Benefit", *Employee Well-Being and Innovativeness*, 16(3), ss. 299-306.
- Katz, D. (1964) "The motivational basis of organizational behavior", *Behavioral Science*, 9, ss. 131-146.
- Kuoppala, J., Lamminpaa, A., Liira, J., ve Vainio, H. (2008) "Leadership, job well-being, and health effects-a systematic review and a meta-analysis", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, ss. 904-915.
- Morrison, E. (1994) "Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective", *Academy of Management Journal*, 37(6), ss. 1543-1567.
- Morrison, E. W., ve Phelps, C. C. (1999) Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, ss. 403– 419.
- Organ, D. W., (1988) **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**, Canada: Lexington Books.
- Page, K., (2005) **Subjective Wellbeing in the Workplace, Bachelor of Arts thesis**, Project No: DYHREC-65/05, Deakin University.
- Seltzer, J., ve Numerof, R. E. (1988) Supervisory leadership and subordinate burnout. *Academy of Management Journal*, 31(2), ss. 439–446.
- Somech, A. ve Zahavy, A. D. (2000). "Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior" *Teaching and Teacher Education*, 16: 649-659.
- Tafvelin, S., Armelius K. ve Westerberg K. (2011) "Toward Understanding the Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Well-Being: A Longitudinal Study", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, ss. 480-492.

- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). 'An affective events approach to job satisfaction'. In Staw, B. M. and Cummings, L. L. (Eds) **Research in Organizational Behavior**, 18, ss. 1-74.
- Whitener, E.M. (2001) "Do 'high commitment' human resource practices affect employee commitment?", *Journal of Management*, 27, ss. 515–535.
- WHO-5 - © Psychiatric Research UNIT, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital, DK-3400 HillerødX Frank Snoek, March 3, 2006 for DAWN/Novo Nordisk
- Wright, Thomas A. ve Doherty, Elizabeth M. (1998) "Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being", *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), ss. 481–485.
- Vartia, Maarit A.L. (2001) "Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying". *Scand J Work Environ Health*, 27(1), ss. 63-69.
- Voorde, K. V. Paauwe, J. ve Veldhoven, M. V. (2012) "Employee Well-being and the HRM – Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies", *International Journal of Management Reviews*, 14, ss. 391–407.