

## ÖZEL GÜVENLİK MENSUPLARINDA ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE ARAÇSAL-MADDİ İŞ DEĞERLERİNİN MENTAL İYİ OLUŞA ETKİSİ\*

### THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORK VALUES AS INSTRUMENTAL MATERIAL ON MENTAL WELL-BEING IN PRIVATE SECURITY STAFF

Hande AKDEMİR<sup>1</sup>

Osman TÜRKÖZ<sup>2</sup>

Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK<sup>3</sup>

Doç. Dr. Ertuğrul BAYER<sup>4</sup>

#### ÖZ

Yaşamın büyük bir zamanının geçirildiği iş ortamında birey, iş faaliyetleriyle güçlü, istekli ve verimli bir biçimde bağ oluşturabilmeli ve iş eyleminin sorumluluklarını yerine getirebilmelidir. Çalışmaya tutkunluk olarak tanımlanan bu kavram ve işin maddi yönüne ilişkin değerleri kapsayan araçsal-maddi iş değeri, bireyin yaşadığı stresin üstünden gelerek iş hayatında daha verimli ve faydalı olmasını kapsayan mental iyi oluşu etkileyen faktörlerden olacağı düşünüldüğünden dolayı bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensuplarının araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluş düzeylerine etkisini incelemek ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak 202 kişiden veriler toplanmıştır. Uç değer teşkil eden verilerin tespit edilip çıkarılması sonucunda kalan 180 veri ile analizlere devam edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; bireylerin araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluş düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmaya Tutkunluk, Mental İyi Oluş, Araçsal-Maddi İş Değerleri.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** M10, M12, O15.


#### ABSTRACT


In the workplace, where individuals spend a significant portion of their lives, it is essential for them to form a strong, motivated, and productive connection with their work activities and fulfil the responsibilities of their job tasks. The study is conducted based on the premise that the concept of work engagement -defined as a passionate commitment to work- and instrumental-material work values, which encompass the material aspects of work, are factors that can influence mental well-being by helping individuals overcome work-related stress and become more efficient and beneficial in their professional lives. The aim of the research is to examine the impact of instrumental-material work values and work engagement on the mental well-being of private security personnel working in Burdur province and to reveal the relationship between these concepts. Data are collected from 202 participants using a survey method. After identifying and removing outlier data, the analyses continued with the remaining 180 valid responses. The findings indicate that individuals' instrumental-material work values and work engagement positively and significantly affect their levels of mental well-being.


**Keywords:** Work Engagement, Mental Well-Being, Work Values as Instrumental Material.

**JEL Classification Codes:** M10, M12, O15.

\* Bu çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu GO 2021/221 sayılı ve 02.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, akdemir\_hande@hotmail.com

<sup>2</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, osmanturkoz15@gmail.com

<sup>3</sup>  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr

<sup>4</sup>  Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ertugrulbayer@isparta.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Every individual who works in order to continue his life and lead a life as he wants, spends most of his day in the workplace. The fact that working life has such an important position in human life has made it necessary for employees to be motivated by their work, to be attached to their work and to focus on it. Work values such as job opportunities, wages and working opportunities of the work environment for the employees are also one of the important factors in directing their working life. In business life, which is so effective in human life, the ability of employees to manage their stress and make the right decisions after negative situations depends on their mental well-being levels. The research is conducted to determine the effect of work engagement and instrumental-material work values of private security personnel on mental well-being and the hypotheses developed in this direction are tested.

### **Design/methodology/approach:**

The research is carried out with the participation of private security members working in Burdur province. At the meeting of Burdur Mehmet Akif Ersoy University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee on 02.06.2021, 202 private security members are reached with the GO 2021/06 decision. However, 22 data are excluded from the analyses due to outliers and the analyses are continued with the remaining 180 data. The survey method is used in the research in which voluntary participation is essential. In the questionnaire, there are work engagement scale (17 items), work values as instrumental material (5 items) and mental well-being scale (14 items). The questionnaire consisting of a total of 36 items is applied face-to-face and the data obtained are analyzed with SPSS 25 and AMOS 23 programs.

### **Findings:**

When the distribution of the participants in terms of gender is analysed, it is found that the number of male participants (126 people-70%) is higher. In age distribution, the number of participants between 41-50 is 69 (38.3%) and the number of participants between 41-50 is 68 (37.8%). Individuals in the 51-60 age range are the least participated in the research (14 people - 7.8%). Within the scope of educational status, high school graduates have the highest number of participants with 105 people (58.3%), while the number of participants with secondary school graduates have the lowest number of participants with 2 people (1.1%). Since the analyses will continue over the dimensions, CFA is applied in order to test whether the scale structures are preserved. As a result of the CFA conducted for the scales, 3 items from the vigor dimension, 2 items from the dedication dimension, 2 items from the absorption dimension and 3 items from the mental well-being scale are not included in the analyses because they disrupt the fit index values. The analyses are continued with the remaining items and the following fit index values results are obtained: for work engagement scale (RMSEA: 0.089; GFI: 0.905; AGFI: 0.846; NFI: 0.885; CFI: 0.928; X2/df: 2.424); for work values as instrumental material (RMSEA: 0.054;GFI: 0.983; AGFI: 0.950; NFI: 0.974; CFI: 0.991; X2/df: 1.531); for mental well-being scale (RMSEA: 0.069; GFI: 0.931; AGFI: 0.891; NFI: 0.901; CFI: 0.951; X2/df: 1.852). When Cronbach Alpha values are analysed in order to determine the reliability level of the scale of engagement for work (0.840) and its dimensions of vigor (0.809), dedication (0.665) and absorption (0.823), mental well-being scale (0.880) and work values as instrumental material scale (0.826), it is seen that the dedication dimension has a very reliable level and the other variables have high reliability levels.

### **Conclusion and Discussion:**

Engagement for work and work values as instrumental material values that affect the motivation level of employees are important for every individual in working life. In this context, the results of the analyses obtained as a result of the research conducted with the participation of the private security personnel determined as the sample are examined. As a result of the correlation analyses performed for engagement for work, vigor, dedication, absorption, mental well-being and work values as instrumental material values, a highly reliable and positive relationship is found between all variables. There is a significant relationship between continuance commitment and work values as instrumental material values (Özkan, 2010); in another study, it was determined that there is a positive relationship between individuals' motivation levels and their engagement for work (Cazan, 2015; Polat et. al., 2018). According to the regression analysis conducted to test the research hypotheses, it is determined that the independent variables of work engagement, vigor, dedication, absorption and work values as instrumental material values positively and significantly affect the dependent variable of mental well-being. In this context, it is concluded that all of the hypotheses developed within the scope of the research are supported.

## 1. GİRİŞ

İş görenlerin işleriyle alakalı ruhsal durumları, geçmişte olduğu gibi bugün de fazlasıyla önem arz etmektedir. Çağdaş bir yapıya sahip olan organizasyonlar, işlerine ruhsal olarak odaklanmış, sorumluluk sahibi ve görevlerini tam anlamıyla yerine getiren bireylere ihtiyaç duymaktadır. Aynı zamanda bu bireylerin kişisel özelliklerinde; temel oluşturmaya istekli, üst düzey çalışma performanslarına yatkın ve karar verme yeteneğine sahip olması da organizasyonlar için son derece önemlidir. Bu bağlamda bireysel ve örgütsel olarak pozitif etkileri olan ve motivasyonu artırmada önemli bir unsur olarak görülen çalışmaya tutkunluk kavramı, hem organizasyonlar hem de bireyler için önemli bir kavram niteliğindedir (Şahin, 2019, s. 4). Çalışmaya tutkunluk kavramı, çalışan kişilerin yaptığı işleri enerjik ve işine kendisini adanmış bir biçimde devam ettirmeleri ve işlerini yaparken işe tamamen odaklanmalarını sağlayan duygusal ve kognitif bir hal durumudur (Çankır, 2016, s. 767). Ayrıca iş görenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri, ne kadar neşeli ve sıhhatli olduklarının bir göstergesidir (Poon, 2013, s. 1150).

Bireyin potansiyelinin farkına varma, anlamlı bir şekilde hayat sürdürme, yaşadığı topluma olumlu anlamda katkı sağlama, toplumdaki diğer bireyler ile etkili bir biçimde iletişim kurma, diğer bireylerden destek aldığını hissetme, memnun olma, istekli ve neşeli olma, yaşamdaki zorluklarla başa çıkabilme, bireysel olarak veya diğer kişiler için sorumluluk alabilme gibi unsurları içine alan mental iyi oluş, tinsel sağlığın pozitif yönünü ifade etmektedir. Bir bakıma mental iyi oluş bireyin yalnızca fiziki iyi oluşlarla değil, neden sonuç ilişkisi ile sosyal iyi oluşlarıyla da ilişkilidir (Bahar, 2020, s. 36). Mental iyi oluş temeline bakıldığında zaman bireye özgü olup bireyin yaşamında önemli bir yapı taşı oluşturmaktadır. Yalnızca olumsuz olguların gerçekleşmemesini değil olumlu olguları da kapsamakta olan mental iyi oluş, ayrıca yaşamın kısa zamanlı bir değerlendirmesi yerine bütünsel olarak tüm açılardan değerlendirilmesidir (Özyıldırım, 2021, s. 19).

İş değerleri, çalışan bireylerin iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları sorunlardan hangi durumun iyi hangi durumun kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair algılamalarını yansıtan olgulardır (Bozkurt ve Doğan, 2013). Araçsal maddi iş değerleri kavramı iş değerleri kavramının bir alt boyutu olup ücret gibi bazı maddi olanaklar ile ilgilidir. Çalışma saatlerinin uygunluğu, hijyenik ve rahat çalışma imkanları, ücret, ücret haricindeki iş olanakları, iş emniyeti ve devamlılığı gibi iş çıktıları olarak tanımlanmaktadır (Çoban, 2011, s. 18).

Yapılan bu çalışmada özel güvenlik görevlilerinin çalışmaya tutkunluk, çalışmaya tutkunluğun dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma boyutları ve araçsal-maddi iş değerlerinin mental iyi oluşa etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Toplumun huzur ve refahını sağlamada önemli bir görev üstlenen özel güvenlik mensuplarının vardiyalı çalışma sisteminde ve tehlikeli bir işte zorlu koşullar altında çalışması işlerine karşı tutumlarının hem günlük hem de iş yaşantısını etkileyecek bir düzeydedir. Ayrıca bu sektör çalışanlarının ödül ve kaynaklar yardımıyla daha fazla desteklenmesinin yaşadıkları zorluklar konusunda onları teşvik edecek ve yaşamlarını pozitif olarak etkileyecektir. Çalışma tasarımı öncesi yapılan alan yazın taramasında özel güvenlik görevlilerinin araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluklarının mental iyi oluşa etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, alan yazında eksikliği giderebilme düşüncesi bu çalışmanın başlamasında en önemli motivasyon kaynağıdır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Çalışmaya Tutkunluk

İngilizce kelime karşılığı 'Work Engagement' olarak bilinen çalışmaya tutkunluk kavramı, Türkçe kaynaklarda istek, ihtiyaç, güç ve mutluluk olarak bir tutkunluk durumunun göstergesi olarak tanımlanmıştır (Turgut, 2011, s. 156). Çalışmaya tutkunluk kavramını tarihte ilk olarak ortaya çıkaran Kahn (1990), işi yapan kişilerin iş eylemlerini gerçekleştirirken sadece beden gücünün yeterli olmadığını, işi yapan kişinin aynı zamanda hevesli ve heyecanlı olması, hislerini de işin içine katması gerektiği şeklinde bu kavramı nitelendirmiştir. Schaufeli (2012) ise bu kavramın katılım, bağlılık, tutku ve adanmışlık gibi kelimelerle belirtilebileceğini, işleriyle özdeşleşen çalışanların çok çaba harcaması anlamına geldiğini söylemiştir. Ayrıca bu kavram bireylerin iş ile ilgili tatmin edici ve olumlu zihinsel bir durum olarak da kullanılır (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Bir bireyin iş eylemini gerçekleştirirken her zaman aynı performansı vermesi mümkün değildir, gün içerisindeki talihsiz olaylar, aile içi sorunlar, geçici sağlık sorunları gibi problemler kişinin çalışmaya tutkunluğunu etkilemektedir. Bu bakımdan düşünüldüğü zaman çalışmaya tutkunluk kavramı, yaşanabilecek her türlü olumsuzluklara rağmen yapılan işin tutku ile yapılmasına devam edilebilmesidir (Ardıç vd., 2016, s. 102).

Bireyin çalışmaya olan tutkunluğunu etkileyen bazı faktörler; anlamlı bir çalışma (iş görenlerin çalıştıkları kuruluştaki üretimi yapılan ürün ve hizmetlerin amaçlarını algılaması), özerlik (iş görenlerin çalıştıkları kurumda eğitim alabilecekleri, kurumun onlara karşı destek ve yetki sağlayacağı bir ortamın olması), adil olma (iş görenlerin maaş, yapılacak olan işin eşit dağıtılması ve liderlerin çalışana karşı saygıyla davranması), iş birliği (çalışanların diğer tüm çalışanlar ile birlikte organize olması), büyüme (iş görenlerin yaptıkları işlerde kariyer basamaklarını çıkmaları için iş gelişimlerini artıracabilecekleri bir ortamın bulunması), çalışanlar ile iletişim (iş görenlerin çalışma arkadaşlarına güven duyduğu ve birbirleriyle olumlu bir iletişim kurduğu bir ortamın olması), tanıma (liderlerin çalışanlarını başarılarından dolayı onurlandırdığı bir çevre), lider ile iletişim (iş görenlerin birbirleri ile olumlu iletişim kurduğu ve liderlerine karşı güven duyduğu bir ortamda çalışması) olarak sıralanabilir (Pelenk, 2018, s. 753).

Çalışmaya tutkunluk kavramını Kahn (1990), Psikolojik Koşullar Kuramı ile ifade etmektedir. Bireyin psikolojik güvenlik, işe yararlılık ve anlamlılık ihtiyaçlarını çalışmaya tutkunluk ile karşıladıklarını belirtmiştir. Rol Kuramı'na dayanmakta olan bu teori Goffman (1961) tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre, rolleri ile bütünlük sağlayan bireyler rollerine bağlanırken, rolleri ile bütünlük sağlayamayan bireyler ise rollerinden vazgeçmektedir. Bu bağlamda, bireylerin rollerine göre nasıl davranması gerektiği bireysel adanma ve bireysel geri çekilme olarak iki teori ile açıklanmıştır. Bireylerin işlerinde rollerini hangi davranışlarla sergilediğini gösteren bireysel adanma; psikolojik anlam verme, psikolojik güven duyma ve psikolojik erişilebilirlik olmak üzere bireyin psikolojik koşulunun belirlendiği üç kategoriden oluşmaktadır. Örgütte psikolojik ihtiyaçlarını rahat bir şekilde karşılayan birey işiyle daha yakın bir bağ kurmakta ve fiziksel, duygusal ve zihinsel enerjisini işine aktarmaktadır (Kahn, 1990, s. 692-694). Ayrıca, bireyin rolüne uygun bulunduğu bir işte çalışması yaşamını anlamlandırmasında ve sosyal olarak kendisini güvende hissetmesinde de etkilidir (Schaufeli, 2013, s. 16).

Çalışmaya tutkunluk kavramı yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır (Turgut, 2011, s. 156):

*Yoğunlaşma:* İş görenin çalışma eylemini gerçekleştirirken zaman kavramını unutarak tam anlamıyla yaptığı işe kendini adanması olarak tanımlanan yoğunlaşma kavramı (Maslach vd., 2001, s. 419) bir başka tanımda ise, kişinin işi yaparken tüm yeteneklerini öz veri ile yerine getirmesi ve işini gerçekleştirirken haz alması olarak tanımlanmaktadır (Lin, 2010, s. 527). İşine yoğunlaşma durumunda birey; yaptığı iş çok fazla olsa bile işi gerçekleştirirken kendini neşeli hisseder, işine çok fazla odaklandığından dolayı işi bırakmakta güçlük çeker, iş eylemini gerçekleştirirken çevredeki kişileri önemsemez ve iş eylemini gerçekleştirirken kendi benliğinden uzaklaşabilir (Rathbone, 2006, s. 40).

*Adanmışlık:* Çalışmaya tutkunluk kavramının adanmışlık boyutu, iş görenin işe katkısının fazla olması, gerçekleştirdiği işle övünmesi ve iş kaynaklı önüne gelen engellerle mücadele edebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Koyuncu vd., 2006, s. 300). Bir başka tanıma göre adanmışlık, işi yapan kişinin yaptığı işten kıvanç duyması, kibirlenmesi ve kendini değerli hissetmesi gibi ruhsal durumların ortaya çıkması olarak da ifade edilmektedir. Bu ruhsal durumlar bireyin işine olan bağlılığını güçlü tutmaktadır (Bakker vd., 2008, s. 189). Adanmışlık kavramı, tükenmişlik yaşayan bireylerin gösterdiği belirtilerden olan sinizmin karşıt kavramı olarak da ele alınmaktadır (Örücü ve Hasırcı, 2020, s. 1031). Bireylerin işe adanmışlık seviyesini işten kaynaklı nedenlerin etkilediği bilinmektedir. Örneğin; çalışma ortamının durumu işten kaynaklı bir neden olarak çalışanların kendini işe adanmalarını teşvik etmektedir (Bakker vd., 2004, s. 88).

*Dinçlik:* Bireyin işinde çalışma isteğinin fazla olması ve kendini rahat hissetmesi sonucunda dirençli olması durumudur (Bakker vd., 2012, s. 556). Ayrıca, iş görenin yüksek konsantrasyon ve işine karşı olan isteğiyle bireyin iş gücünün ortaya çıkması olarak tanımlanan dinçlik, aynı zamanda iş görenin işi için gösterdiği çabayı istikrarlı olarak devam ettirmesidir. Dinçlik boyutu bireyde; çok fazla çalışabilme, yaptığı işi yüksek özveri ile gerçekleştirme, yaşanabilecek sorunlara karşı dik durabilme ve enerji hissetme gibi ruh hallerinin kazanımını sağlamaktadır (Öz, 2016, s. 36). Ayrıca dinçlik boyutunda iş gören, amaçladığı hedefler için başarılı olmayı istemekte ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmektedir (Jenaro vd., 2011, s. 872).

## 2.2. Araçsal-Maddi İş Değerleri

Bireyin yaşamı ile ilgili değerlerinden ayrı olarak, sadece iş ile ilgili değerlerinin bütünü olan iş değerleri, kişinin yaşamında işinin ne kadar değerli olduğunu göstermektedir. İş değerleri, iş görenin iş ile ilgili düşünceleri olarak da ifade edilebilmektedir. Bireysel iş değerleri; bireyin işiyle ilgili hedeflerini, işine karşı çalışma isteğini, iş verimliliğini ve iş arkadaşlarını etkilemektedir (Kitapçı vd., 2013, s. 50). Bireylerin yaptıkları işlerde neye önem

verdiğini ve yaptığı işin sonucundaki beklentilerini ifade eden iş değerleri kavramında birey, yaptığı işlerde tatmin duygusunu ve ödüllendirilmeyi beklemektedir. Kendi iş değerlerini şekillendirmek amacıyla birey; mesleğinden beklentim ne, neden bu işi yapıyorum ve hayattan ne bekliyorum gibi sorular sorarak bu sorulara kendince cevaplar vermektedir (Avcı, 2011, s. 8).

Her alanda farklı değerlere sahip olan insanların, hayatın en önemli olgularından biri olan çalışma hayatında da birtakım değerleri bulunmaktadır. Çalışma hayatının merkezinde bir kavram olan iş değerleri ile ilgili kuramlar, insanların iş ve aile gibi çoklu yaşam alanlarından etkilendiğini gösteren temel değerler sisteminden türetilmiştir (George ve Jones, 1997, s. 395). İş değerleri, 'Hawthorne Araştırmaları' ile bilimsel anlamda çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Araştırma sonucunda, çalışma ortamında yapılan fiziksel ve teknik iyileştirilmelerin verimliliği arttırmada tek başına yeterli olmadığı görülmüştür. Bireylerin iş davranışlarını açıklamada sosyal faktörlerin de bulunması gerektiğini belirten İnsan İlişkileri Kuramı geliştirilmiştir (Şahin, 2004, s. 531).

Bireyin iş performansı ile ilişkili olan iş değerleri sınıflaması, iş görenlerin dürtülenmesi için iş çıktılarının ve sağlanan olanakların zamanlaması açısından önem ifade etmektedir. İş performans sınıflandırması kaynaklar ve ödüller olarak incelenmektedir (Elizur, 1984, s. 381).

*Kaynaklar:* İş görenin verimli çalışabilmesi için gerekli olan iş şartları ve maddi olmayan olanaklardır. Uygun iş saatleri, işte saygınlık ve itibar görme, işte özgürlük, işin devamlılığı ve iş güvencesi, bireysel gelişim olanakları, içten ve uyum düzeyi yüksek iş arkadaşları, üstlerin adil ve düşünceli olması, çalışma şartlarının rahatlığı ve temizliği, insanlar ile iletişim kurabilme ve yeni insanlar ile tanışabilme olanağı, servis, tatil, emekli ücreti, sigorta gibi ücret dışı oluşan değerler iş göreni işi için güdülemeyi hedefleyen olanaklardır.

*Ödüller:* İş görenlerin işlerinde iyi bir verimlilik elde ettikten sonra maaşlarında artış, başarıları ile ün kazanma ve işlerinde yükselme gibi yaptıkları işlerden aldıkları geribildirimlerdir (Demirtaş, 2011, s. 34).

İş değerlerinin bir boyutu olan araçsal-maddi iş değerleri; ücret tarzı çıktılar ve maddi imkanlar ile ilişkilidir. Çalışma saatlerinin uygunluğu, çalışanların özel ve iş yaşamı arasında denge kurmasına öncelik göstermesi, temiz ve rahat çalışma olanakları, ücret, ücret dışı sunulan imkanlar (tatil, servis, emekli ücreti, iş güvencesi) ile bireylerin kişisel gereksinimlerini karşılayacak avantajlar sağlaması araçsal-maddi değerler kapsamındadır (Elizur, 1984, s. 381).

### 2.3. Mental İyi Oluş

Tarihte ilk kez 1969'da Bradburn önderliğinde tanımlanan mental iyi oluş kavramı, pozitif hislerin negatif duygulara üstün gelmesi olarak ifade edilmiştir. Bradburn, pozitif ve negatif duyguların birbirinden farklı olarak düşünülmesi gerektiğini ve bu duyguların bireyin mental iyi oluş düzeyini oluşturmada yardımcı bir unsur olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda, insanın doğası gereği yaşamında karşısına çıkan zorlukları (amaçlarını anlamlandırma, kendisini geliştirme ve diğer sosyal varlıklarla nitelikli iletişim kurma) yönetebilmesi olarak da tanımlanan mental iyi oluş kavramı, bireyin yaşamındaki olumlu işlevselliği olarak da ifade edilmektedir (Waterman, 1993, s. 679). Bireyin gelişiminde ve hedeflerine ulaşmasında önemli bir etken olan mental iyi oluş kavramına göre (Christopher, 1999, s. 142), mental iyi oluş seviyesi yüksek olan işgörenin yaşamından daha fazla haz aldığı, fiziksel dengesinin daha sağlıklı olduğu, akılcı yeteneklerini daha fazla gösterebildiği ve gerçekleştirdiği işlerde daha yüksek performans gösterdiği bilinmektedir (Keyes, 2002, s. 209). Nicelik ve nitelik kapsamında incelendiğinde, mental iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin insanlarla iletişim kurma ve yeni ilişkilere açık olma gibi sosyal becerileri daha yüksektir (Lyubomirsky vd., 2005, s. 833).

Hedonik ve eudaimonik, iyilik durumunu açıklayan iki temel kavramdır. Hedonik kavramı, kişilerin negatif duyguların aksine pozitif duyguları daha fazla benimsediği ve bu durumdan dolayı kişinin yaşama istediğinin daha da fazla artması olarak değerlendirilmiştir. Bu tanıma göre iyi olma durumu 'özel iyi oluş' olarak tanımlanmaktadır. Eudaimonik kavramı ise kişinin amaçlarına ulaşması, öz benliği ve doğuştan var olan yetenekleri olarak adlandırılmaktadır. Kişilerin kendisinin ortaya çıkarabileceği kabiliyetleri odak noktası olarak belirleyen bu kavram 'mental iyi oluş' olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001, s. 143).

Mental iyi oluş insan hayatında karşılaşılan anlamlı hedefleri devam ettirme, bireysel gelişim ve diğerleri ile daha sağlıklı iletişim kurma gibi bazı özellikleri bulunmaktadır. Mental iyi oluşun bir diğer özelliği ise, bireyin kendisini ve yaşamını nasıl anlamlandırıldığı hakkında bilgi verme niteliğine sahip olduğudur. Mental iyi oluşunun özelliklerinin yanı sıra kişiler üzerinde de diğer bireyler ile iyi ilişkiler gerçekleştirmek, sağlıklı kararlar verebilmek, iyimser olabile ve kendisi için iyi düşünebilmek, duyguları istediği gibi biçimlendirebilmek, bireyin

kendi kontrol mekanizmasını sağlıklı bir şekilde sağlayabilmesi gibi bazı etkileri bulunmaktadır (Özyıldırım, 2021, s. 19).

Mental iyi oluşa yönelik öne çıkan kuramlardan bazılarını “Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı”, “Mizaç ve Kişilik Kuramı”, “Göreceli Standartlar Kuramı” ve “Erek Kuramı” şeklinde sıralamak mümkündür. Aşağıda Yukarı Kuramına göre, birey bir durumun artı ve eksiklerini değerlendirirken durumdan aldığı keyif ve çektiği zorlukları karşılaştırır. Eğer bireyin aldığı keyif ve durumun pozitif sonuçları yaşadığı zorluklardan fazla ise birey mental olarak iyi oluş halindedir. Yukarıdan Aşağıya Kuramında ise bireyin durumlara ve olaylara karşı olumlu ya da olumsuz bir bakış açısı geliştirmesinde etkili olan kişisel özellikler, hayatını doğrudan etkileyen davranış ve tutumların oluşmasında etkilidir. Bu bağlamda, durum ve olaylar karşısında pozitif bir bakış açısına sahip olan bireylerin iyi oluş düzeyleri daha yüksek olacaktır (Diener, 2009). Mizaç ve Kişilik Kuramı, bireysel özelliklerin her bireyde farklı olmasından dolayı her bireyin yaşayacağı olay ve durumlar farklı olduğunu belirtir. Bu konuda gerçekleştirilen farklı araştırmalar incelendiğinde, farklı kişilik özelliklerini yansıtan dışadönüklülük ve nevrotilik bireylerin iyi oluş düzeyleri ile tutarlı ve güçlü bir ilişki halindedir (Diener ve Lucas, 1999; Rusting ve Larsen, 1997). Dışadönük bireyler, nevrotilik bireylere göre olumlu duygulara daha fazla sahiptir. Bu durumda bireylerin iyi oluş düzeyleri üzerinde genetik ve kalıtsal özellikler yanında çevrenin de önemli bir etkisi bulunmaktadır (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Lucas ve Fujita, 2000). Göreceli Standartlar Kuramı, bireylerin iyi oluşları geçmişte yaşadıkları, idealleri ya da hedefleri gibi standartlar ve gelecekteki konumları ile belirlenir. Şu anki halinden daha iyi durumda olan bireyin iyi oluş düzeyi daha yüksek olacaktır. Birey standartlarını belirlerken diğer kişilerle kendisini karşılaştırır. Sosyal Karşılaştırma Kuramı olarak ifade edilen bu durumda diğerlerinden daha iyi olan birey yüksek bir iyi oluş düzeyine sahip olacaktır. (Carp ve Carp, 1982; Michalos, 1980). Erek Kuramına göre, hedef ve ihtiyaçlarına yönelik son noktaya ulaşan bireyin iyi oluş düzeyi artacaktır. Her bireyin doğuştan gelen ihtiyaçları bireyi iyi oluşu elde etmeye iter. Bu durumla bağlantı olan Amaçlar Kuramı, bilinçli bir şekilde belirli hedefler arayan bireylerin ihtiyaçları karşılığında da iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olacağını belirtmiştir. Fakat bu kuramda, doğuştan gelen ihtiyaçların ötesinde ek kaynaklardan dolayı ortaya çıkan hedefler bulunmaktadır (Gencer, 2018, s. 2625).

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Gerçekleştirilen bu çalışmada araştırmanın evreni olarak Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensupları seçilmiştir ve nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket formundan yararlanılmıştır. Araştırmacılardan bir kişinin özel güvenlik mensubu olarak çalışması ve bu sektörde yaşanan gelişmeleri daha yakından takip edebiliyor olması araştırma evreninin tercihinde etkili olmuştur. Fakat araştırma evreninin büyük olmasından dolayı bir örneklem kitlesinin belirlenmesinin daha doğru olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, araştırmanın örneklem kitlesi olarak Burdur ilindeki üniversitede ve hastanede görev almakta olan özel güvenlik mensubu bireyler seçilmiştir. Bu bağlamla evreni oluşturan 218 özel güvenlik görevlisinden 202 tanesine ulaşılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda 22 verinin uç değer teşkil ettiği tespit edilmiştir. Bu uç değerlerin analiz sonuçlarını etkileyeceği düşünüldüğünden dolayı analizden çıkarılmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bu bağlamda uç değerler çıkarıldıktan sonra kalan 180 verinin analizler için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekteki madde sayısından (36 madde) 5 katı kadar toplanan veriler analizler için yeterlidir (Child, 2006). Ayrıca 180 kişinin %95 güven aralığında değerlendirildiğinde analizler için yeterli düzeyde olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

#### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Günümüzde, bireylerin işleriyle olan psikolojik bağlantısı kritik bir değere sahiptir. Bu durum bireysel ve örgütsel düzeyde, farklı pozitif sonuçları bulunan ve motivasyon kaynağı olarak görülen çalışmaya tutkunluk kavramının önemini arttırmaktadır. Psikolojik Koşullar Kuramına göre, psikolojik olarak örgütte kendisini daha iyi ve rahat hissedilen bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artacaktır. Çalışmaya tutkunluk düzeyleri artan çalışanların verimlilik düzeyleri artacak ve bu durum bireyin mental açıdan kendisini daha iyi hissetmesinde etkili olacaktır (Kahn, 1990; Diener vd., 1999). Psikolojik açıdan kendisini güçlü hissedilen bireylerin mental iyi oluş düzeyleri daha yüksek olacaktır. Bu bireylerin çalışmaya olan tutkunlukları da bu durumdan etkilenecektir. Bu bağlamda bireylerin çalışmaya olan tutkunlukları ile psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Arıkan ve Çankır, 2019; Eyiusta, 2015; Jose ve Mampilly, 2014; Hatipoğlu ve Örcü, 2018).

Uygun çalışma saatleri, tatil, emeklilik, sağlık ve iş güvencesi gibi çeşitli avantajlar sunması ve iyi bir maaş sağlaması konularını içeren araçsal-maddi iş değerleri, çalışanların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurmalarında yardımcı olacaktır. Bu durum bireylerin işlerine verdikleri değerlerin artmasında etkilidir. İş değerleri düzeyleri yüksek olan bu bireyler psikolojik olarak kendisini daha iyi hissedecektir. Bu bağlamda bireylerin iş değerleri ile mental iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur (Oruç, 2019). Sosyal Karşılaştırma Kuramına göre, diğer bireylerden gelir miktarı konusunda daha tatmin olan bireyin hayattaki memnuniyet düzeyi artacaktır (Easterlin, 1974). Memnuniyet düzeyi yüksek olan bireyin mutluluk seviyesi artacak ve bu durumdan mental iyi oluş düzeyi de doğrudan olumlu olarak etkilenecektir (Diener vd., 1999). Bu bağlamda, yüksek araçsal-maddi iş değerlerine ve çalışmaya tutkunluk düzeyine sahip bireylerin mental iyi oluş düzeylerinin diğer bireylere göre daha fazla olması beklenmektedir.

Buradan hareketle bu çalışmada, özel güvenlik mensuplarının araçsal-maddi iş değerlerinin ve çalışmaya tutkunluğunun mental iyi oluşa etkisi ortaya konulmaya çalışılmış ve bu amaç doğrultusunda belirlenen hipotezler sıranmıştır.

*H1: Çalışmaya tutkunluğun, mental iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

*H1a: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından dinçlik boyutunun, mental iyi oluş, üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

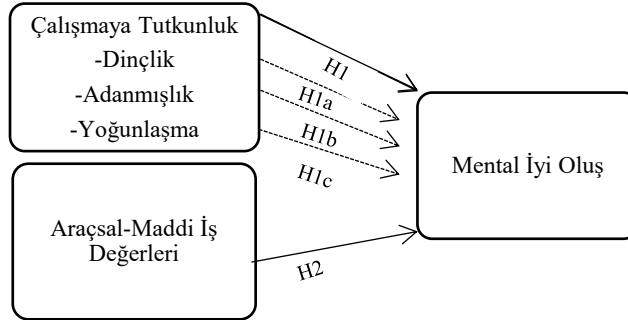
*H1b: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından adanmışlık boyutunun, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.*

*H1c: Çalışmaya tutkunluk boyutlarından yoğunlaşma boyutunun, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.*

*H2: Araçsal-maddi iş değerleri, mental iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.*

### 3.3. Araştırma Modeli

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



### 3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

**Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (ÇTÖ):** Bu çalışmada kullanılan ÇTÖ, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. "Pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak tanımlanan ölçek 17 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçekteki maddelerden 6 tanesi dinçlik boyutunu (işimi yaparken enerji dolu olurum), 5 tanesi adanmışlık boyutunu (yaptığım işle gurur duyarım) ve 6 tanesi de yoğunlaşma boyutunu (çalışırken işime dalıp giderim) ölçmektedir. 1) Kesinlikle Katılmıyorum 6) Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilen 6'lı Likert tipindeki ölçeğin iç tutarlık seviyesi ( $\alpha=,89$ ), ölçek boyutlarının iç tutarlık seviyesi ise (dinçlik için  $\alpha=,81$ , adanmışlık için  $\alpha=,87$  ve yoğunlaşma için  $\alpha=,86$ ), ölçek ve ölçek boyutlarının yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Turgut, 2010).

**İş Değerleri Ölçeği (İDÖ):** Lyons (2009) tarafından geliştirilen, Özkan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan İDÖ; içsel iş değerleri, sosyal-özgeci iş değerleri, saygınlık iş değerleri, araçsal-maddi iş değerleri ve araçsal-destekleyici iş değerleri olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Araçsal-maddi iş değerleri (AMİD) boyutunun bu çalışmada daha yararlı olacağı düşünüldüğünden dolayı sadece bu boyutun kullanılmasına karar verilmiştir. İşin maddi yönüne ilişkin değerleri kapsayan, 5 maddeden oluşan, maddelerden

birinin “İyi bir maaş sağlaması” şeklinde ifade edilen ve 5’li likert tipindeki “1) Kesinlikle Katılmıyorum 5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak derecelendirilen AMİD boyutunun iç tutarlılık değeri ,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte herhangi bir ters madde bulunmamaktadır (Özkan, 2010).

*Mental İyi Oluş Ölçeği (MİOÖ)*: Tannan vd. (2007) tarafından kişilerin mental iyi oluş seviyesini tespit etmek amacıyla geliştirilen ölçek, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşu kapsamaktadır. 14 maddeden oluşan ölçek, bireylerin pozitif mental sağlığıyla ilgilenmektedir. Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Keldal (2014) tarafından yapılan MİOÖ, orijinalindeki gibi tek boyuttan oluşmaktadır. Herhangi bir ters madde bulunmayan ölçekteki yer alan maddelerden biri “Kendime güveniyorum” şeklindedir. “1) Kesinlikle Katılmıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum” olarak derecelendirilen 5’li likert tipindeki ölçeğin, iç tutarlılık değeri ,92 olarak belirlenmiştir. Bu durum, ölçeğin Türkçe formunun bireylerin mental iyi oluşunu değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir (Keldal, 2014).

### 3.5. Verilerin Analizleri

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu GO 2021/221 sayılı ve 02.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınan bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 23 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Geliştirilen hipotezleri test edebilmek ve veri analizlerini yorumlayabilmek amacıyla ilişki ve etki analizleri yapılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 4.1. Demografik Özellikler

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	54	30,0
	Erkek	126	70,0
Yaş	20-30	29	16,1
	31-40	68	37,8
	41-50	69	38,3
	51-60	14	7,8
Eğitim	İlkokul	5	2,8
	Ortaokul	2	1,1
	Lise	105	58,3
	Önlisans	21	11,7
	Lisans	47	26,1

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine dair elde edilen veriler incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların 69’u 41-50 yaş arasında yer alırken; 68’i ise 31-40 yaş aralığında yer almaktadır. En az katılım ise 51-60 yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Bireylerin eğitim dağılımları incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul mezunu katılımcı sayısının ise en az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Ölçekteki maddelerin indirgenmesini ve değişkenlerdeki kalan maddelerin boyutlar bağlamındaki faktör yüklerini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanır (Durmuş vd., 2013, s. 73). Boyutlar üzerinden devam edecek olan bu çalışmada, ölçek yapılarının korunup korunmadığını test edebilmek amacıyla elde edilen verilere DFA uygulanmış ve ulaşılan sonuçlara Tablo 2’de yer verilmiştir.



**Tablo 2.** Ölçeklere İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI	X <sup>2</sup> /df
ÇTÖ <sup>a</sup>	,089	,905	,846	,885	,928	2,424
ÇTÖ <sup>b</sup>	,089	,905	,846	,885	,928	2,424
MİOÖ	,069	,931	,891	,901	,951	1,852
AMİD	,054	,983	,950	,974	,991	1,531

a: Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA

b: İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA

Uyum indeks değerleri incelendiğinde sonuçların kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir (İlhan ve Çetin, 2014; Brown, 2015; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kelloway, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel, vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2005). ÇTÖ'nün dinçlik boyutundan (4.-5.-6. madde) adanmışlık boyutundan (7.-10. madde) ve yoğunlaşma boyutunda (12.-14. madde) uyum indeks değerlerini bozan maddeler analizden çıkarılmıştır. Buna göre, ÇTÖ'deki gizli değişkenler için faktör yükleri dinçlik boyutu için ,81-1,01, adanmışlık boyutu için ,73-1,00 ve yoğunlaşma boyutu için ,94-1,09 olarak belirlenmiştir. 14 madde tek boyuttan olan MİOÖ'de 3 maddenin (1.-3.-5. madde) p değeri anlamlı olmadığından (p>,05) dolayı analizden çıkarılmıştır. Kalan maddelere ilişkin faktör yükleri 1,00-1,71 arasında değer almaktadır. 5 maddeden oluşan AMİD boyutu için faktör yükleri ise ,82-1,00 arasında yer almaktadır.

DFA sonrasında verilerin analiz için uygunluğu "Normal Dağılım Testi" ile belirlenmiştir. Buna göre, normal dağılım değerleri (çarpıklık ve basıklık) incelenmiş ve elde edilen değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Ulaşılan bu sonuca göre araştırmadaki veri seti normal dağılıma uygundur (Tabachnick ve Fidell, 2013). Aynı zamanda ölçümlerin istikrarlı ve tutarlı olduğunu belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri incelenmiştir. Adanmışlık boyutunun oldukça güvenilirlik ( $,60 \leq \alpha < ,80$ ); ÇTÖ, dinçlik ve yoğunlaşma boyutu, MİOÖ ile AMİD'in yüksek güvenilirlik ( $,80 \leq \alpha < 1,00$ ) düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karagöz, 2017, s. 445). Bu bağlamda, normallik dağılım ve güvenilirlik değerlerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

### 4.3. Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları

Hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 3 ve Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Ölçeklerin Korelasyon, Cronbach Alfa, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	1	2	3	4	5	6	Çarpıklık	Basıklık
1) ÇTÖ	(,840)						,220	-,822
2) Dinçlik	,848**	(,809)					-,132	-,610
3) Adanmışlık	,621**	,272**	(,665)				,264	-,630
4) Yoğunlaşma	,883**	,722**	,285**	(,823)			-,257	-,921
5) MİOÖ	,783**	,682**	,279**	,772**	(,880)		-,143	-,840
6) AMİD	,714**	,657**	,225**	,754**	,750**	(,826)	-,335	-1,002

(Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri parantez içinde gösterilmiştir; \*\*:p&lt;.01, \*:p&lt;.05)

Tablo 3'te özel güvenlik mensubu bireylerin çalışmaya tutkunlukları, mental iyi oluşları ve araçsal-maddi iş değerleri arasındaki ilişkiyi incelemek hedefiyle yapılan korelasyon analiz sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; ÇTÖ, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları, MİOÖ ve AMİD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<,01). Bu bağlamda söz konusu bağımsız değişkenlerin artması durumunda, bağımlı değişkenin düzeyinin artması söz konusudur.

Değişkenler arasında korelasyonun görülmesi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etki olabileceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen SPSS ile gerçekleştirilen basit (tekli) regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Değişkenler ve Değişken Boyutları Arası Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken (MİOÖ)			
	$\beta$	p	S.H.	Regresyon Modelinin Özeti
ÇTÖ	,522	,001	,034	$R^2=,566$ ; $F=232,409$ ; $p=,001$
Dinçlik	,366	,001	,029	$R^2=,465$ ; $F=154,605$ ; $p=,001$
Adanmışlık	,155	,001	,040	$R^2=,078$ ; $F=15,009$ ; $p=,001$
Yoğunlaşma	,431	,001	,027	$R^2=,596$ ; $F=263,084$ ; $p=,001$
AMİD	,674	,001	,044	$R^2=,563$ ; $F=229,507$ ; $p=,001$

Tablo 4'te yer alan analiz bulguları incelendiğinde, ÇTÖ'nün ( $F=232,409$ ;  $p=,001$ ) MİOÖ üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<,001$ ). Bu bağlamda bağımsız değişken olan ÇTÖ, MİOÖ'deki değişimin %56'sını açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde bağımsız değişken olan ÇTÖ ( $\beta=,522$ ;  $p<,001$ ) MİOÖ'yü pozitif yönde, anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre, yüksek çalışmaya tutkunluk değerlerine sahip bireylerin, mental iyi oluş düzeyleri de artacaktır.

Dinçlik ( $F=154,605$ ;  $p=,001$ ), adanmışlık ( $F=15,009$ ;  $p=,001$ ) ve yoğunlaşma ( $F=263,084$ ;  $p=,001$ ) boyutlarının MİOÖ üzerindeki etkisine ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<,001$ ). Bağımlı değişken olan MİOÖ üzerindeki etkinin; %46'sını dinçlik boyutu, %7'sini adanmışlık boyutu ve %59'unu yoğunlaşma boyutu ile açıklanmaktadır. Bağımsız değişken olan dinçlik boyutu ( $\beta=,366$ ;  $p<,001$ ), adanmışlık boyutu ( $\beta=,155$ ;  $p<,001$ ) ve yoğunlaşma boyutu ( $\beta=,431$ ;  $p<,001$ ), bağımlı değişken olan MİOÖ' yu anlamlı, pozitif yönde etkilemektedir.

Bağımsız değişken olan AMİD ( $F=229,507$ ;  $p=,001$ ) ile kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<,001$ ). Buna göre AMİD bağımlı değişken olan MİOÖ üzerindeki değişimin %56'sını açıklamaktadır. Beta katsayıları değerlendirildiğinde AMİD ( $\beta=,674$ ;  $p<,001$ ) MİOÖ'yü pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre, bireylerin araçsal maddi iş değerleri yükseldikçe mental iyi oluş değerleri artacaktır.

Elde edilen bu sonuçlara göre; geliştirilen  $H1$ ,  $H1a$ ,  $H1b$ ,  $H1c$  ve  $H2$  hipotezlerinin desteklendiği tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada Burdur ilinde görev almakta olan özel güvenlik mensuplarına ulaşılmış ve analize uygun olan 180 veri ile bireylerin çalışmaya tutkunlukları, mental iyi oluşları ve araçsal-maddi iş değerleri incelenmiştir.

Toplanan verilerle gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda ÇTÖ, MİOÖ ve AMİD arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ÇTÖ'nün alt boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutları ile de MİOÖ arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre, çalışmaya tutkunluk düzeyi ve araçsal-maddi iş değerleri yüksek olan bireylerin mental iyi oluşlarının yüksek olacağı saptanmıştır. Aynı zamanda, bireylerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma düzeyleri arttıkça mental iyi oluşları da aynı seviyede artış gösterecektir. ÇTÖ boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma arasında yüksek düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda, boyutlardan birinin düzeyi arttıkça diğer boyutlarda da pozitif yönlü bir artış olacaktır. Ayrıca, ÇTÖ ve AMİD'in MİOÖ üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Buna göre, araçsal-maddi iş değerleri ve çalışmaya tutkunluk düzeyleri yüksek olan bireylerin mental iyi oluşları daha fazla olacaktır. ÇTÖ boyutları bağlamında incelendiğinde ise dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarının MİOÖ üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece, bireylerin dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında yaşanan artışın mental iyi oluş düzeylerini arttıracığı belirlenmiştir.

İş tatmini, iş yaşam kalite ve mesleki tatmin düzeyi daha yüksek olan bireyler yaptıkları işleri daha tutkulu bir şekilde tamamlamaya çalışacaktır. Daha kaliteli bir iş ortamında çalışmakta olan bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri artacaktır. Çalışmaya tutkunlukları artan bu bireylerin aynı zamanda motivasyon düzeyleri ve psikolojik sağlımlıkları da artacaktır. Bu bağlamda bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri, motivasyon, psikolojik sağlamlık, iş tatmini ve mesleki tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Şahin, 2009; Cazan, 2015; Polat vd., 2018). Bireyin psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerini gösteren mental iyi oluş, çalışanların işine yönelik tutkunluk düzeyinde etkilidir. Kendisini fizyolojik ve psikolojik açıdan

daha iyi hissedenden bireyin çalışmaya tutkunluk düzeyi daha yüksek olacaktır. Buna göre bireyin mental iyi oluş düzeyi ile çalışmaya tutkunluk düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Atilla ve Yıldırım, 2019).

Tükenmişlik ile bireylerin mental iyi oluş halleri yakından ilişkilidir. Kendisini tükenmiş olarak hissedenden bireyin mental açıdan iyi olma imkanı yoktur. Bu bağlamda yüksek mental iyi oluş düzeyine sahip çalışanların tükenmişlik düzeyi daha düşük olacaktır (Şahin,2009). Ayrıca her bireyin yaşamında önemli unsurlardan biri olan iş hayatında yaşadığı iş tatmini psikolojik açıdan bireyin yaşamında etkili olacaktır. İş tatmini düzeyi artan bireylerin durum ve olaylar karşısında psikolojik sağlamlıkları da artacaktır. Bireyin psikolojik durumuyla yakından ilişkili olan mental iyi oluş düzeyleri de bu durumdan etkilenecektir. Psikolojik sağlamlık düzeyi artan bireyin mental iyi oluş düzeyi de artacaktır. “Yukarıdan Aşağıya Aşağıdan Yukarıya Kuramı”, “Mizaç ve Kişilik Kuramı” ile bu durumu açıklamak mümkündür. Kuram açıklamaları incelendiğinde bireylerin olumlu bireysel özellikleri, bakış açıları ve psikolojik durumları mental iyi oluş düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda bireyin psikolojik sağlamlık düzeyi ile mental iyi oluş düzeyi arasında bir ilişkinin olması gerekmektedir (Zor ve Özsoy, 2019). Çalışanların mesleki tatmin yaşaması için araçsal-maddi iş değerleri konusunda gerekli beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Bu bağlamda araçsal-maddi iş değerleri yüksek olan çalışanların mesleki tatminleri de yüksek olacaktır (Özkan, 2010).

Bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde bireysel ve örgütsel bazı çıkarımlarda bulunulabilir. Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçirmekte olan çalışanların bu ortamda yaşadığı olaylar ya da sorunlar hiç kuşkusuz özel yaşamlarını da etkileyecektir. Çalıştığı ortamda işini daha tutkuyla yapan ve maddi olmayan ihtiyaçlar bakımından tatmin olan bireylerin iş yaşamındaki psikolojik iyi oluşları özel hayatlarının da olumlu yönde değişmesini sağlayacaktır. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise, çalışanların işlerini daha tutkuyla yapabilmesi için gerekli ortam koşullarını hazırlayan ve onlara kişisel gereksinimlerini karşılayabilecekleri çeşitli avantajlar sunan örgütler, psikolojik açıdan kendisini daha iyi hissedenden bireylerle çalışabilecektir. Bu durumda zihinsel, fiziksel ve duygusal açıdan daha uyumlu bir şekilde çalışan bireylerin örgüte olan katkıları da daha olumlu olacaktır.

Mevcut araştırmanın ilk kısıtı, araştırma örnekleminin sadece Burdur ilindeki özel güvenlik görevlilerinden oluşmasıdır. Bu bağlamda, araştırma evreninin genişletilmesi veya farklı sektörlerdeki çalışanların katılması ile gerçekleştirilecek olan yeni çalışmalardan elde edilen veriler farklı olacaktır. Ulaşılan bu veriler kullanılarak gerçekleştirilecek olan analizler neticesinde elde edilen yeni sonuçlar bu araştırma ile karşılaştırılabilir. Ayrıca yapılan bu karşılaştırmalar ile literatüre de yeni bir katkıda bulunulabilir. Araştırmada anket yönteminin kullanılması da bir başka kısıttır. Katılımcıların anket uygulanması sırasında belirli bir zaman aralığı içerisinde cevap vermesi gerekmektedir. İnsanların sürekli olarak değişkenlik gösteren beklentileri, ihtiyaçları ve psikolojileri olması nedeniyle farklı bir zaman diliminde gerçekleştirilecek olan araştırmaların farklı sonuçlar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca cevapların saklı kalmayacağı ve aleyhine kullanılabileceği korkusu da katılımcıların ankete çekinerek katılım göstermesine ya da hiç katılım göstermemesine neden olmuştur. Bu durum, araştırmada daha büyük örneklem grubuna ulaşımı zorlaştırmıştır. Daha büyük bir örneklem grubu ile gerçekleştirilecek olan araştırma elde edilen sonuçları da değiştirecektir. Araştırmanın bir başka kısıtı da değişkenlerin nicel yöntemler kullanılarak ölçülmesidir. Araştırmanın örnekleme yönelik karma ya da nitel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilecek olan araştırmalar sonucunda farklı sonuçlar elde edilebilir.

## 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

Ardıç, K., Özsoy E. ve Uslu, O. (2016). Türkiye’de çalışmaya tutkunluk (work engagement) araştırmalarının genel görünümü. R. Ö. Kutanis, (Ed.). *Türkiye’de örgütsel davranış çalışmaları II* içinde (s. 98-122). Gazi Kitabevi.

Arıkan, S. ve Çankır, B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 462-483.

- Atilla, G., ve Yıldırım, G. (2019). Öznel iyi oluş halinin işe tutkunluğa etkisi: Sinop ili tekstil sektörü örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 188-205.
- Avcı, N. (2011). Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin iş değerleri: Çeşme turizm ve otelcilik yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 7-18.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Brummelhuis, L. L. T. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, W. T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work ve Stress*, 22(3), 187-200.
- Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 343-358.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Carp, F. M. ve Carp, A. (1982). Test of a model of domain satisfactions and well-being: Equity considerations. *Research on Aging*, 4, 503-522.
- Cazan, A. M. (2015). Learning motivation, engagement and burnout among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 413-417.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis* (3rd ed.). Continuum International Publishing Group.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47), 766-766.
- Çoban, Ü. (2011). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve üzerinde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Beykent Üniversitesi.
- Demirtaş, E. (2011). *Çalışanların kişilik özelliklerinin ve kişisel değerlerinin, iş değerlerine ve örgütsel bağlılığa etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 37(2), 11-12.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, Blackwell Publishing.
- Diener, E. ve Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, ve N. Schwartz (Ed), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 213-229). Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Yayıncılık.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. P.A. David ve M.W. Reder (Ed), *Nations and households in economic growth* içinde (s. 89-125). Academic Press.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379–389.
- Eyiusta, C. M. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: iş adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
- George, M. G. ve Jones, R. G. (1997). Experiencing work: Attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), 393-416.
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Penguin University Books.
- Hatipoğlu, S., ve Örucü, E. (2018). Psikolojik güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 16(4), 98-115.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Jenaro, C., Noelia, F., Orgaz, M. B. ve Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865–875.
- Jose, G. ve Mampilly, S. R. (2014) . Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 103-115.
- Kelloway, K. E. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling*. CA: Sage.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *Journal of International Review of Economics and Management*, 1(1), 49–73.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299–310.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517–531.
- Lucas, R. E., ve Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 1039-1056.
- 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.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social Indicators Research*, 8, 385-422
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Örücü, E. ve İtir, H. (2020). Örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisi: Bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 76(4), 1023–1044.
- Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Özkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Pelenk, S. E. (2018). İş yeri maneviyatı, çalışmaya tutkunluk ve iş stresi arasındaki ilişki: Sağlık sektörü çalışanları ile bir araştırma. B. Darıcı, H. M. Ertuğrul ve F. Ayhan (Ed.), *Journal of ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences* içinde (s. 751-760). Türkiye, Kuşadası.
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148–1155.
- Polat, Ö., Tuysuz, M. ve Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneler örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 191-206.
- Rathbone, A. D. (2006). *Work engagement of employees in the mining environment* (5th ed.). North-West University.
- Rusting, C. L., ve Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22, 607-612.
- Ryan, R. M. ve Edward L. D. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–66.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

- Schaufeli, W. B. (2013). "What is engagement? C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz ve E. Soane (Ed.). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 549-560.
- Şahin, H. (2019). *Çalışmaya tutkunluk ve iş yükünün işte yaşam kalitesi üzerine etkisi: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.). Pearson.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(4), 155-79.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-91.