



İŞİN ANLAMI, ZİNDELİK, MUTLULUK VE İŞTATMİNİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA¹

AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIPS AMONG MEANINGFUL WORK,
JOB SATISFACTION, VITALITY AND HAPPINESS

Hasan Hüseyin UZUNBACAK² - Tahsin AKÇAKANAT³

Öz

Bu çalışmanın amacı, özel güvenlik hizmetlerinde çalışanların işini anlamlı bulmasının, işten duydukları tatmin düzeyi, öznel zindelikleri ve öznel mutlulukları üzerine etkisinin ortaya konulmasıdır. Çalışmada ayrıca iş tatmininin, işin anlamı ile öznel zindelik arasındaki ilişkide aracılık etkisi gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Isparta ilinde aktif olarak çalışan 238 özel güvenlik görevlisine anket uygulanmıştır. Sonuçlar SPSS 21.0 ve Lisrel 8.80 ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, işin anlamının çalışanların iş tatmini ve öznel zindelikleri üzerinde, öznel zindeliklerinin ise çalışanların öznel mutlulukları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, işin anlamının öznel zindelik üzerine etkisinde iş tatminini kısmi aracılık rolü oynadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşin anlamı, iş tatmini, öznel zindelik, öznel mutluluk, aracılık etkisi

Abstract

The purpose of this study is to determine the level of meaningful work, job satisfaction, subjective vitality and subjective happiness of private security officers. It is also another purpose to investigate the effect of these variables on each other. In addition, it has been tested whether job satisfaction has a mediating effect on meaningful work and subjective vitality. For this purpose, a questionnaire was applied to 238 private security officers in Isparta. The results were analyzed with SPSS 21.0 and Lisrel 8.80. The results show that meaningful work, job satisfaction and subjective vitality have positive and significant relations with each other. And also, there is positive and significant relation between subjective vitality and subjective happiness. Besides, job satisfaction has partial mediating effects between the meaningful work and subjective vitality.

Keywords: Meaningful work, job satisfaction, subjective vitality, subjective happiness, mediating effect.

¹ Bu çalışma, 10-12 Mayıs 2018 tarihleri arasında düzenlenen 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659

³ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, tahsinakcakanat@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9414-6868

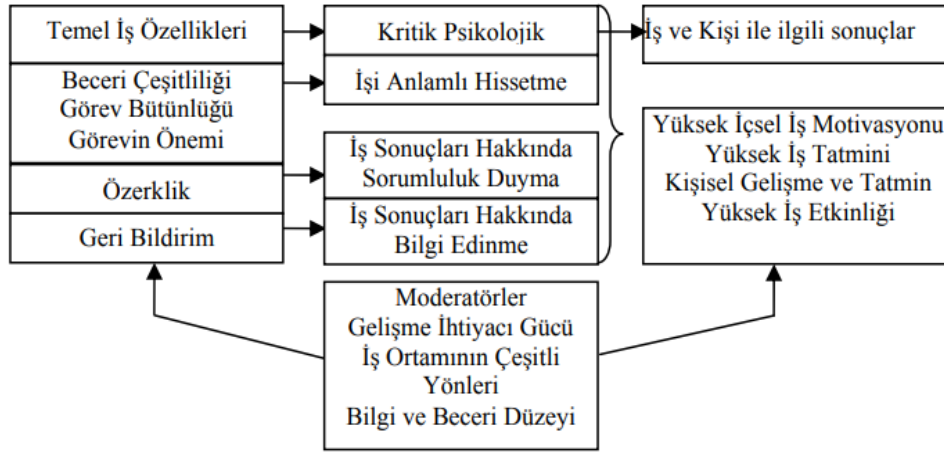
1. GİRİŞ

Tarih boyunca, insan doğasının en temel arayışı ve hayattaki en önemli amacı mutluluk olmuştur (Bülbül ve Giray, 2011, s.113). Nitekim, Aristoteles de mutluluğun insanların ereği olduğunu ve tüm insanların mutluluğu aradıklarını ifade etmiştir (Büyükdüvenci, 1993, s. 41). Michalos, mutlu insanı, “düşük düzeyde korku, kin, gerilim, suçluluk ve öfke duyan, yüksek düzeyde enerjisi ve canlılığı olan, öz güven sahibi, duygusal olarak istikrarlı, yüksek sosyal oryantasyonu olan, sağlıklı, tatminkâr, sıcak bir sevgiye ve sosyal ilişkiye sahip, aktif bir yaşam tarzı ve anlamlı bir işi olan, göreceli olarak iyimser, kaygısız olan, şimdiki zaman oryantasyonu olan kimse” olarak tanımlamaktadır (akt. Kangal, 2013, s. 217). Bu tanımdan hareketle, insanı mutluluğa götüren unsurların sadece bireysel özellikleri olmadığı, bunun yanı sıra sosyal ve çevresel unsurlarında mutluluğun belirleyicilerinden olduğu söylenebilir.

Mutlulukla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan 2018 Dünya Mutluluk Raporuna göre ise Türkiye 156 ülke içerisinde son üç yılın ortalamasına göre iyi sayılamayacak bir sıra olan 74.sırada yer almaktadır (Helliwell, 2018, s. 24). Türkiye için TÜİK verilerine göre, mutlu olduğunu söyleyen bireylerin oranının %58 seviyelerinde olduğu ve her geçen gün düştüğü, mutsuzların oranının da artma eğiliminde olduğu söylenebilmektedir (TÜİK, 2018). Bu sonuçlardan yola çıkarak çok da mutlu sayılamayacak Türk insanının çalışma yaşamında geçirdiği süre göz önüne alınacak olursa, iş hayatından kaynaklanan bir takım sorunların da mutluluk düzeyini etkileyeceği belirtilebilir. Nitekim, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de mutluluk kavramı, filozofların ve psikologların olduğu kadar, son dönemlerde örgütsel davranış alanında çalışanların da ilgisini çekmiştir. Özellikle pozitif psikoloji ile ilgili kavramların örgütsel yaşamdaki yansımaları birçok araştırmaya konu edilmesiyle birlikte, işin mutluluk üzerindeki etkileri merak edilmiştir. Modern toplumlarda, iş yaşamı ile bireylerin özel yaşamının birbirine girmiş olması, iş çevresindeki olumlu veya olumsuz duygulanımların bireylerin mutlulukları üzerinde son derece etkili olduğu görülmektedir. Yapılan birçok araştırma, çalışanların mutlu olmasının diğer birçok değişkenle birlikte özellikle işin anlamlı bulunmasının, işten duyulan tatmini artıracığı, iş tatmininin ise mutlulukla yakın ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Özaydın, 2014, s. 256).

Bu kapsamda, Hackman ve Oldham tarafından 1975 yılında geliştirilen İş Özellikleri Kuramı ile iş özelliklerinin insanı nasıl etkilediği, hangi iş özelliklerinin çalışanların motivasyonunu ve tatmini artırdığı, belirlenen özelliklerin sonuçlarının ne olacağı ile ilgili açıklamalarda bulunulmuştur (Hackman ve Oldham, 1975).

İş özellikleri kuramına göre, bir işin beş temel özelliği bulunmaktadır. Çalışanın yaptığı işte bu özelliklerin varlığını anlaması, her bir özelliğe göre farklı bir duygu yaşamalarına neden olmaktadır. Bu duygular ise, çalışanın kendisi ve çalıştığı iş yeri açısından pozitif ve istenen bazı davranışlara ve sonuçlara neden olmaktadır (Bilgiç, 2008, s. 68). Şekil 1’de belirtilen temel iş özelliklerinden beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü ve görevin önemi ile çalışan yaptığı işi önemli, değerli ve faydalı görecektir, bu durum ise kendisi ve işyeri açısından anlamlı bir çalışma düzeni sağlayacaktır. Özerklik ise, çalışanın yaptığı işin sonuçları hakkında sorumluluk duyması sonucunu ortaya çıkaracaktır. Bununla birlikte yaptığı iş ile ilgili geri bildirim alınması çalışanın performans düzeyi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır. Bu üç psikolojik sürecin yüksek olması, çalışanın motivasyonu, iş tatmini ve kişisel gelişme, performans ve devamsızlığın azalması sonuçlarını ortaya çıkaracaktır (Bekmezci, 2017, s. 201).



Kaynak: Altuğ, 1997, s. 81

Şekil 1. İş Özellikleri Modeli

Bu çalışmada, iş özellikleri kuramından hareketle, çalışanların işi anlamlı bulmasının işten duydukları tatmin düzeyi, öznel zindelikleri ve öznel mutluluklarını ne şekilde etkilediği üzerinde durularak, iş tatmininin işin anlamı ve öznel zindelik ilişkisinde aracılık etkisi araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın dayandığı işin anlamı, iş tatmini, öznel zindelik ve öznel mutluluk kavramları ve bunların birbirleriyle olan ilişkisi alt başlıklar halinde incelenecektir.

2.1. İşin Anlamı

İşin anlamı, çalışanın işini değerli bulması, işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi olarak ifade edilmiştir (Hackman ve Oldham, 1976, s. 162). Thomas ve Velthouse (1990, s. 672) ile Spreitzer (1995, s. 1443) ise işin anlamını psikolojik güçlendirmenin bir boyutu olarak görerek, yapılan işin çalışan açısından değer taşıması, çalışanın inançları, değerleri ve davranışları ile iş gerekliliklerinin uyum içerisinde olması, işle özdeşleşme ve işi sahiplenme duygusu olarak tanımlamıştır.

Çalışanların işlerini anlamlı bulması hem kendileri hem de işletmeler açısından fayda sağlayan, iş ahlakı ve etiği ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir kavram olarak ele alınmıştır (Michaelson, 2005, s. 18). Çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulması, kendilerini psikolojik olarak iyi hissettirdiği gibi, işletmeler tarafından da istenen bir çalışan profilini ortaya çıkarmaktadır. İşlerini anlamlı bulan insanların, işlerini daha önemli gördükleri, işlerine daha fazla değer yükledikleri ve işten daha yüksek düzeyde tatmin oldukları ifade edilmektedir (Steger vd., 2012, s. 323). İşletmeler açısından, işine değer veren ve işinden tatmin olan çalışanların işletmeleri için daha fazla karşılıksız mesai harcama eğiliminde oldukları (Wrzesniewski vd., 1997, s. 28), takım çalışmasına ve yaşamın anlamlandırılmasına katkısı olduğu belirlenmiştir (Dik ve Steger, 2008, s. 203).

2.2. Öznel Zindelik ve Öznel Mutluluk

Öznel zindelik, öz-belirleme kuramına dayanmakta olup, fiziksel ve ruhsal olarak neşeli, diri, enerjik ve canlı olma olarak tanımlanabilir. Öznel zindelik, bireylerin çevrelerinde olup bitenin farkında olması ve bu farkındalık ile en uygun seçeneği belirleme aşamasında

çok boyutlu, süreklilik gerektiren bir haldir. Öznel olarak zindelik halinde olan bireyler işine, çevresine ve kendisine karşı daha yüksek düzeyde duyarlılık göstermekte, işini yapmak için daha istekli, canlı ve uyanık olma durumu olarak belirtilmektedir. Öznel zindelik, iş tatminini ve iş performansını olumlu etkilemektedir (Uysal vd., 2014, s. 137) Öznel zindelik, öznel mutluluğun en önemli yordayıcısı olarak görülmektedir (Ryan ve Frederick, 1997, s. 543). Zindelik; ulaşılabilecek bir amaç değil ancak muhafaza edilmesi gereken ve yaşam kalitesini artırmak için bilinçli seçim yapmanın devam ettiği bir süreçtir.

Pozitif psikolojinin çokça ilgilendiği araştırma alanlarından olan öznel mutluluk (iyi oluş), bireyin yaşamını bilişsel ve duyuşsal olarak değerlendirmesidir. Öznel mutluluk, bireylerin yaşamlarını anlamlı kılması, yaşamdan tatmin olmaları, neşe ve refah duymaları, pozitif duyguları sıklıkla yaşama olarak tanımlanmıştır. Yaşam koşulları, amaca uygun faaliyetler ve genetik olmak üzere üç ana belirleyici faktörün öznel mutluluğu etkilediği ifade edilmiştir (Doğan ve Eryılmaz, 2013, s. 108). Kişilerarası ilişkilerde ve iş yaşamında amaçlara ulaşma ve verimli oldukları hissini yoğun olarak yaşanması olarak da ifade edilen öznel mutluluk, bireylerin yaratıcılıklarında artış, vücut direncinde güçlenme, yaşam sürelerinde uzama ve kendilerini enerjik ve zinde hissetmelerine olumlu etkisi olan bir ruh hali olarak ele alınmaktadır (Lyubomirsky vd., 2005, s. 822).

Özel yaşamında mutlu olan çalışanların, iş yaşamında da mutlu oldukları, iş yaşamında yaşanan sorunların ise özel yaşamındaki mutluluğu olumsuz etkilediği (Lama ve Cutler, 2008, s. 20), iş yerinde mutlu olan çalışanların, işbirliğine açık oldukları, örgütsel bağlılıkları ve tatminlerinin yüksek olduğu, müşterilerle ve iş yerindeki arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabildikleri belirlenmiştir (Borman vd., 2001, s. 53). Bununla birlikte; işin anlamı, paylaşılan örgütsel değerler, kaliteli iş yaşamı, örgüt içi ilişkiler ve liderlik işyerindeki mutluluğu etkileyen unsurlar olarak sayılmıştır (Chaiprasit ve Santidhiraku, 2011, s. 191). Ayrıca, bireylerin mutlu olmaları, işyerinde kendinden istenilenden daha fazla çaba sarf etmelerine neden olabilmektedir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar daha sağlıklı ve mutlu hissedebilmektedir (Tok ve Bacak, 2013, s.7-8).

2.3. İş Tatmini

Çalışanların, çalıştıkları işyerlerine karşı tepkileri olarak ele alınan iş tatmini, çalışma koşulları ve işten kazanımlarına karşı bireysel normları, değerleri ve beklentileri doğrultusunda geliştirdiği tepki olarak tanımlanmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204). Bir başka tanımda ise iş tatmini, iş nitelikleri ve çalışanın beklentilerinin uyumlu olup olmaması, kişinin işinden hoşnut olup olmaması olarak belirtilmiştir (Davis, 1984, s. 6).

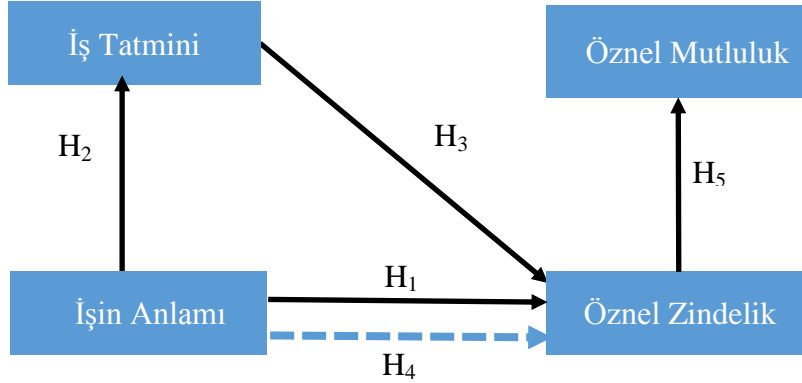
İşe karşı sergilenen tutumlarla ilgili yapılan araştırmalarda, ücret, yükselme, yöneticiler, işin sağladığı imkanlar, ödüller, işin yapılış süreçleri, iş arkadaşları, iletişim ve işin kendisi ve anlamı ile ilgili unsurların iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi bulunduğu ifade edilmektedir (Ergeneli ve Yiğit, 2001, s. 167-168). Yapılan işin ilgi çekici olması, işin severek yapılması, işle ilgili sorumluluk almaya imkân sağlanması, sorumluluğu yüksek olan işlerin yapılması, iş ortamının iyi olması, çalışan tarafından anlam yüklenmesi iş tatminini artırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 205-206). İş tatmini ile yaşam tatmini arasında çift taraflı bir ilişki bulunmakta ve birbirlerini olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durum ise bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde etkiye neden olmaktadır (Chacko, 1983, s. 164)

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Özel güvenlik sektöründe işin anlamı, öznel zindelik ve öznel mutluluk ilişkisinin belirlenmesi ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesine

yönelik olarak yapılan bu araştırmada, Isparta ilinde özel güvenlik sektöründen elde edilen veriler (n=238) doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin ardından Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen hiyerarşik regresyon analizi PROCESS eklentisi kullanılarak yapılmış ve ilk dört hipotez ve aracı etki test edilmiştir. Ayrıca, yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak son hipoteze ilişkin analizler yapılmıştır.

Hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Önerilen model doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: İşin anlamlı bulunması çalışanların öznel zindeliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: İşin anlamlı bulunması çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: İş tatmini çalışanların öznel zindeliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: İşin anlamlı bulunmasının öznel zindelik üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.

Hipotez 5: Çalışanların öznel zindelikleri öznel mutluluklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı çeşitli alanlarda görev yapan özel güvenlik personelinin işin anlamı, iş tatmini, öznel zindelik ve öznel mutluluk seviyelerini belirlemek, bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisini ve yordama gücünü ölçmektir. Ayrıca, iş tatmininin, işin anlamı ve öznel zindelik arasındaki ilişkide aracılık rolünü test etmek çalışmanın bir diğer amacıdır. Bu amaçlarla, farklı işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri araştırma kapsamına alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde çalışan yaklaşık 1250 özel güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Örneklem metodu olarak kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklemi Isparta ilinde kamu ve özel sektörde görev yapan 238 özel güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Veri toplama süreci 15 Aralık 2017 - 15 Ocak 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler	Değişken Grupları	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	51	21,4
	Erkek	187	78,6
Medeni Durum	Evli	158	66,4
	Bekar	80	33,6
Yaş Ortalaması	32,65±6,32 yıl		
Eğitim	Lise	148	62,2
	Önlisans	65	27,3
	Lisans	25	10,5
Tecrübe Ortalaması	7,2±5,28 yıl		

Gönderilen 500 formdan 252'si geri dönmüş, 14 form ise çok boş soru bırakıldığı için elenmiş, sonuçta 238'i analize dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan 238 katılımcıdan %21,4'u kadın ve %78,6'sı erkektir. Katılımcıların %66,4'ü evli olup %62,2'si lise, %27,3'ü önlisans ve %10,5'i lisans mezunudur. Katılımcıların çalışma sürelerinin ortalaması 7,2±5,28 yıl, yaş ortalaması ise 32,65±6,32'dir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplamada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 4 ölçekten oluşmakta olup ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

İşin Anlamı Envanteri: Akın vd. (2013) tarafından geliştirilen "İşin Anlamı Envanteri" (WAMI) toplam 10 maddeden ve pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek üç boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %72,5'tir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçeğin boyutlarının tek bir yapıyı karşıladığı sonucu elde edildiğinden araştırmada tek boyut olarak devam edilmiştir.

Öznel Mutluluk Ölçeği: Lyubomirsky ve Lepper (1999) tarafından geliştirilen ve Akın ve Saticı (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öznel Mutluluk Ölçeği" 4 madde ve tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Bu araştırmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,68 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, AFA sonuçlarına göre tek boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans % 63,05'tir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile elde edilen değerleri tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

Öznel Zindelik Ölçeği: Ryan ve Frederick (1997) tarafından geliştirilen ve Akın vd. (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öznel Zindelik Ölçeği" 7 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Bu araştırmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır. Ölçek AFA sonuçlarına göre tek boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans % 59,9'dur. DFA ile elde edilen değerler tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Hackman ve Oldham (1985) tarafından geliştirilen ve Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Tatmini Ölçeği" 5 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Bu araştırmada, ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçek AFA sonuçlarına göre tek boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %70,1'dir. DFA ile elde edilen değerler tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	Referans Değerler*		Ölçüm Sonuçları			
	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	İŞİN ANLAMLI	ÖZNEL MUTLULUK	ÖZNEL ZİNDELİK	İŞ TATMİNİ
Ki-kare/sd	≤5	≤3	2.28	3.53	1.64	3.49
RMSEA	<0.08	<0.05	.073	.078	.052	.072
NFI	>0.90	>0.95	.98	.96	.99	.99
NNFI	>0.90	>0.97	.97	.90	.99	.97
CFI	>0.90	>0.97	.99	.97	1.00	.99
GFI	>0.85	>0.90	.98	.99	.99	.99
AGFI	>0.80	>0.85	.98	.93	.95	.93

*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

Uyum iyiliği (Tablo 2) ve Cronbach alfa katsayıları (Tablo 3) bağlamında tüm ölçeklerin yapısal olarak geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ve sonuçta ölçeklerin tamamının geçerli ve güvenilir ölçekler oldukları sonucuna varılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ VE BULGULARI

4.1. Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada ele alınan değişkenlere ait aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık ve güvenilirlik değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'te ayrıca değişkenler arası ilişkileri belirlemeye yönelik olarak yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları da görülebilir.

Tablo 3. Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler (N= 238)	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3	4
1. İşin Anlamı	3,64	,840	-,514	-,038	(0,86)			
2. İş Tatmini	3,58	,982	-,644	-,167	,631**	(0,85)		
3. Öznel Zindelik	5,10	1,430	-,569	-,353	,577**	,556**	(0,86)	
4. Öznel Mutluluk	4,97	1,370	-,615	,066	,428**	,386**	,522**	(0,68)

(p<0.01 için **). Parantez içerisindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir.

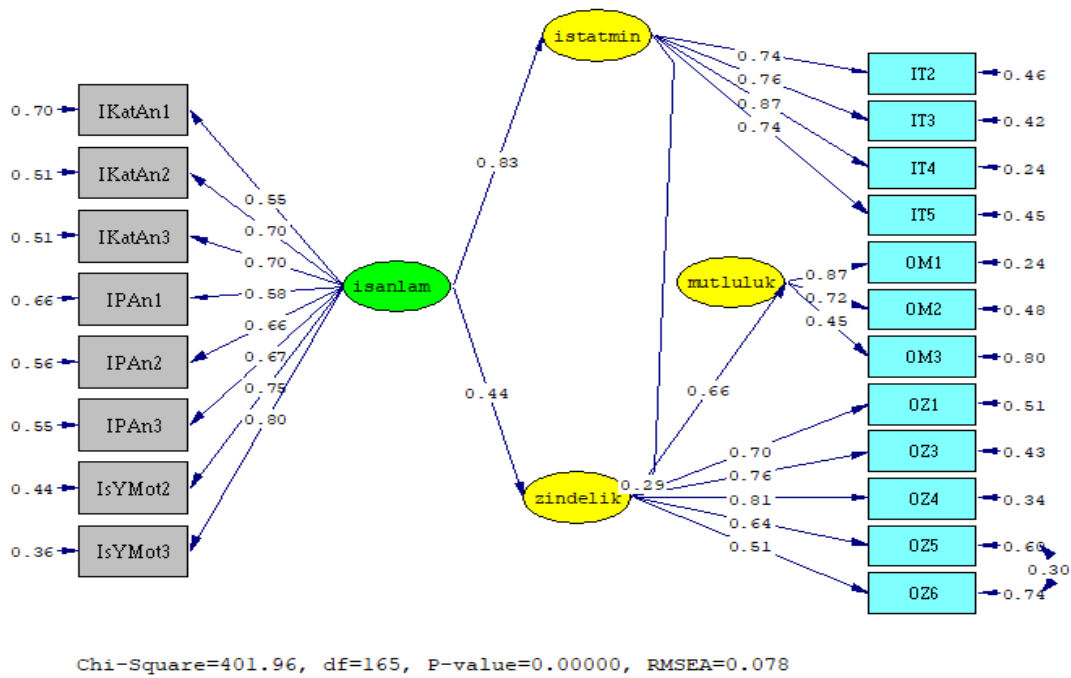
Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Morgan ve arkadaşlarına (2004, s. 49) göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında değerler alması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arasındaki tüm ilişkiler p<0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlı çıkmıştır. İşin anlamı ile iş tatmini arasında yüksek seviyeli pozitif yönlü (r=0,631), işin anlamı ile öznel zindelik ve öznel mutluluk arasında orta seviyeli pozitif yönlü (r=0,577; r=0,428), iş tatmini ile öznel zindelik ve öznel mutluluk arasında orta seviyeli pozitif yönlü (r=0,556; r=0,386), öznel zindelik ile öznel mutluluk arasında orta seviyeli pozitif yönlü (r=0,522) ilişkiler tespit edilmiştir.

4.2. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

YEM, gözlenen ve gözlenemeyen (gizil-latent) değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasında kullanılan istatistiksel bir tekniktir. YEM gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayması bakımından önemli bir yöntemdir. Değişkenler ve kuramsal yapı arasındaki ilişkiyi göstermesi, nedensel ilişkilerini yansıtmasıyla ilgilenmesi, araştırmanın en iyi modelini elde etmeyi sağlayan çok güçlü bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2004, s. 79).

Çalışmanın bu aşamasında, araştırma modeline ilişkin yapısal model kurulmuş ve Lisrel paket programı ile uyum iyiliği değerleri test edilmiştir (Şekil 2). Buna göre elde edilen sonuçlar uyum iyiliği değerlerinin ($\Delta\chi^2/sd= 2.43$; GFI= .85; AGFI= .82; NFI= .94; NNFI= .96; CFI= .97; RMSEA= .078; SRMR= .057) kabul edilebilir olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 2: Hipotezlenen Yapısal Eşitlik Modellemesi

Hipotezlerin test edilmesi sırasında, SPSS'e eklenti program olarak geliştirilen PROCESS programı kullanılmıştır. Bağımsız değişken (X) işin anlamı, bağımlı değişken (Y) öznel zindelik ve aracı değişken (M) iş tatmini olarak belirlenmiştir. Test sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'te Model 1 incelendiğinde işin anlamının öznel zindelik üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye ($\beta:0,577$, $p<0,001$) sahip olduğu görülmektedir. Bu etkide işin anlamı değişkenini öznel zindelikteki değişimin %33,2'sini açıklamaktadır. Bu bulgudan hareketle işin anlamının öznel zindeliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğine yönelik olarak geliştirilen H_1 kabul edilmiştir.

Model 2'de işin anlamının iş tatmini üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Buna göre işin anlamı iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye ($\beta:0,731$, $p<0,001$) sahiptir. Bu etkide işin anlamı değişkenini iş tatminindeki değişimin %53,5'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre işin anlamının iş tatminini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğine yönelik olarak geliştirilen H_2 kabul edilmiştir.

Tablo 4. Model Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S. H.	β	Model İstatistikleri
Model 1					
Öznel zindelik	İşin Anlamı	0,981	0,09	0,577***	R ² = 0,332 F(1,236)=117,550 P< 0,001
Model 2					
İş Tatmini	İşin Anlamı	0,854	0,052	0,731***	R ² = 0,535 F(1,236)=271,277 P< 0,001
Model 3					
Öznel zindelik	İş Tatmini	0,809	0,079	0,556***	R ² = 0,309 F(1,236)=105,426 P< 0,001
Model 4					
Öznel zindelik	İşin Anlamı	0,623	0,129	0,366***	R ² = 0,371 F(2,235)=69,331 P< 0,001
	İş Tatmini	0,420	0,110	0,288***	

(p<0.001 için ***)

Model 3'te iş tatmininin öznel zindelik üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, iş tatmininin öznel zindeliği pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı olarak etkilediği (β :0,556, p<0,001) tespit edilmiştir. İş tatmininin öznel zindelik üzerindeki değişimin %30,9'unu açıkladığı görülmüş olup, iş tatmininin öznel zindeliği pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğine yönelik olarak geliştirilen H₃ kabul edilmiştir.

Model 4'te işin anlamının ve iş tatmininin öznel zindelik üzerinde etkilerine bakıldığında; iş tatmininin öznel zindelik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin (β :0,288, p<0,001) olduğunu, işin anlamının da öznel zindelik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin (β :0,366, p<0,001) olduğu bulunmuştur. Buradan anlaşılacağı üzere, iş tatmini (aracı değişken) modele eklendiğinde, işin anlamının (bağımsız değişken) öznel zindelik (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi β :0,577 (p<0,001) değerinden β :0,366 (p<0,001) değerine düşmüş, istatistiksel olarak anlamlı etkisini kaybetmemiştir. Bu sebeple, işin anlamının öznel zindelik üzerine etkisinde iş tatminini kısmi aracılık rolü oynadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, aracı değişkenin modele eklenmesi sonucu bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin kuvvetindeki düşüşün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Sobel testi ile incelenmiş ve aracılık etkisinin anlamlı (z=0,3450; p<0,001) olduğu bulunmuştur. Bu veriler ışığında H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: Öznel Zindeliğin Öznel Mutluluk Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	D-W	VIF
Sabit	2,472	,297		8,328	,000	1,000	1,000
Öznel Mutluluk	,539	,058	,521	9,373	,000		
R= ,521	Düzeltilmiş R ² = ,271			F= 87,850		p= ,000	

Son olarak, öznel zindeliğin öznel mutluluk üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı etkisini test etmeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, öznel zindeliğin mutluluğu pozitif yönde ve anlamlı (β :0,521, p<0,001) bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Öznel zindeliğin öznel mutluluktaki değişimin %27,1'ini açıkladığı tespit edilerek H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, özel güvenlik görevlilerinin işlerine yükledikleri anlam ile iş tatmin düzeyleri, öznel zindelik ve öznel mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Özel güvenlik görevlilerinin işlerine yükledikleri anlam ile iş tatmin seviyeleri ortalamanın üzerinde olmakla beraber çok da yüksek bir seviyede değildir. Yani örnekleme oluşturan çalışanların yaptıkları işi çokta anlamlı bulmadıkları ve dolayısıyla işlerinden yüksek tatmin almadıkları söylenebilir. Yine özel güvenlik görevlilerinin öznel zindelik ve öznel mutluluk düzeyleri de birbirine yakın değerler almış ve ortalamanın biraz üzerinde gerçekleşmiştir. Yukarıda işin anlamı ve iş tatmini için yapılan açıklamalar aynen burada da geçerli olup, özel güvenlik görevlilerinin öznel zindelik ve öznel mutluluk düzeylerinin yüksek seviyede olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre çalışanın işini değerli bulması, işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi, yani yaptığı işi anlamlı bulması durumunda hem öznel zindelik hem de iş tatmin düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Ortaya konulan bu pozitif etki beklenen bir durumdur. Nitekim Steger ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada da işin anlamı ile iş tatmini ilişkisinde benzer sonuçlar bulunmuştur.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç ise iş tatmininin öznel zindelik üzerindeki pozitif etkisidir. İşinden tatmin olan güvenlik görevlilerinin, fiziksel ve psikolojik olarak canlılık ve enerji düzeyleri de artmaktadır. Uysal ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da benzer bulgular mevcuttur.

İşin anlamının öznel zindelik üzerine etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisinin ortaya çıkarılması araştırmada ulaşılan bir başka sonuç olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre işin anlamının öznel zindelik üzerindeki olumlu etkisi, iş tatmininin aracılığıyla gerçekleşmektedir. Araştırmada öznel zindeliğin, öznel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi de tespit edilmiştir. Fiziksel ve psikolojik olarak kendini canlı, neşeli ve enerjik hisseden çalışanların aynı zamanda öznel mutluluk düzeyleri de artmaktadır. Ulaşılan bu sonuç Ryan ve Frederick (1997)'in bulgularıyla uyumludur.

Yapılan bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Kesitsel bir araştırma olması ve kolayda örnekleme metodu kullanılması ve örneklemin Isparta ilinde görev yapan özel güvenlik görevlileri ile sınırlandırılması önemli kısıtlardır. Ayrıca neden-sonuç çıkarımı ve bulgularının genellenebilirliği ile ilgili de araştırmanın kısıtları bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Bekmezci, M. (2017). İş karakteristikleri teorisi. Ö. Turunç ve H. Turgut (Yay. Haz.) *Yönetim ve Strateji, 101 Teori ve Yaklaşım* içinde (s. 199-204) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Borman, W. C, Penner, L. A. Allen, T. D., ve Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69. doi:10.1111/1468-2389.00163
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te mutluluk kavramı. *Felsefe Dünyası*, 9, 41-45.

- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: a causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169. doi: 10.5465/256143
- Chaiprasit, K., ve Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.540
- Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı- Örgütsel Davranış*. (Kemal Tosun vd., çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Dik, B. J., ve Steger, M. F. (2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 203-211. doi: 0.1016/j.jvb.2008.04.001
- Doğan, T., ve Eryılmaz, A. (2013). İki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 107-117. doi: 10.9779/PUJE434
- Ergeneli, A., ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546
- Helliwell, J.F., Layard R. ve Sachs, J.D. (2018). *World Happiness Report – WHR*. United Nations.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Lama, D. ve Cutler, H. C. (2008). *İş Hayatında Mutluluk Sanatı*. (Meltem Tayga, çev.), İstanbul: Klan Yayınları.
- 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. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Michaelson, C. (2005). I want your shower time!: drowning in work and the erosion of life. *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4), 7-26.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barret, K. C. (2004). *Spss for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates.
- Özaydın, M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281. doi: 10.20491/isader.2014115974
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi: 10.5465/256865
- Steger, M. F., Dik, J. B., ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. doi: 10.1177/1069072711436160

- Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi: 10.5465/amr.1990.4310926
- Tok, T. N., ve Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1135-1166.
- TUİK (2018). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27590>, 22.04.2018
- Uysal, R., Sarıçam, H., ve Akın, A. (2014). Öznel zindelik ölçeği Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(Güz), 136-146.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers and callings: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162
- Yılmaz, V. (2004). Lisrel ile yapısal eşitlik modelleri: tüketici şikâyetlerine uygulanması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 77-90.