

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI**

**İŞ ANLAMı VE MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL GÜVENİN
ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

BASRİ ÖZÇELİK

DANIŞMAN

PROF. DR. ALİ HAYDAR ŞAR

ARALIK 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI

İŞ ANLAMI VE MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL GÜVENİN
ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

BASRİ ÖZÇELİK

DANIŞMAN
PROF. DR. ALİ HAYDAR ŞAR

ARALIK 2019

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



İmza

28.12.2019

Basri ÖZÇELİK

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

"İş Anlamı ve Mutluluk Arasındaki İlişkide Sosyal Güvenin Aracılık Rolünün İncelenmesi" başlıklı bu doktora tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Mustafa KOÇ



Üye (Danışman)

Prof. Dr. Ali Haydar ŞAR



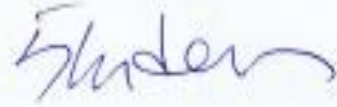
Üye

Prof. Dr. Abdullah İŞIKLAR



Üye

Prof. Dr. Murat İSKENDER



Üye

Dr. Öğr. Üyesi Orhan KOCAMAN



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Ömer Faruk TUTKUN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Mutluluk ve anlam arayışı insanlık tarihinin kadim uğraşı alanlarından. Birey anlamlı olan ile mutlu olur ve var olmaya devam edişinin kaynağı da yine bu anlam arayışının devam etmesidir. Güven ve mutluluk da, insanın anlam ile ilgili ürettiği sorumluluğunun da bilincinde olması sonucu ortaya çıkan ürünlerdir. Anlam, güven ve mutluluk kavramları, bireyin yaşam döngüsünün tümünde geçerli ve ayrılmaz bir ilişkiler bütünüdür. Çalışma yaşamı düşünüldüğünde günümüz çağdaş örgüt yönetimi anlayışında çalışanların sadece fiziksel veya ekonomik açıdan tatmin olmaları onlara yetmemekte ve organizasyonlar için gerekli veremliliği sağlayamamaktadır. İnsanın yaşam döngüsünün vazgeçilmez bir parçası olan çalışma yaşamında iş anlamı, güven ve mutluluk arasındaki ilişkinin yönü, bize mutluluğun büyük resmini daha iyi okuma fırsatı sunabilir. Bu bağlamda mevcut araştırmada, iş anlamı ve sosyal güven düzeylerinin çalışanların mutluluk düzeyleri mutluluk arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tez çalışmam sürecinde bilimsel desteklerini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Ali Haydar ŞAR'a ,

Bilimsel zenginliği ile çalışmama değer katan, tezimin önceki danışmanı Prof. Dr. Mustafa KOÇ'a,

Tez çalışmam sürecinde dönütleriyle çalışmama katkılar sağlayan kıymetli hocam Prof. Dr. Murat İSKENDER'e,

Çalışmamın daha nitelikli hale gelmesi için bilimsel desteklerini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Abdullah IŞIKLAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Bilimsel duruşu ve renkli kişiliği ile çalışmamı zenginleştiren Dr. Orhan KOCAMAN'a ve ayrıca tezin her aşamasında okumaları ile katkı sağlayan, yapıcı eleştirileri ile tezimin şekillenmesini mümkün kılan sevgili meslektaşım Dr. Erol UĞUR'A şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca varlıkları ile hayatıma anlam katan sevgili ailem. Sizlere ne kadar teşekkür etsem de yetmeyeceğini biliyorum. Özverisini ve ilgisini her daim hissettiğim, en karmaşık durumlarda bile makul çözümleri üreterek bana destek olan, can yoldaşım, diğer yarım sevgili eşime minnettirim. Çocuklarım Oğul Alim ve Elif Duru; sizlere de çok ama çok teşekkür ediyorum. Sizlere sahip olmak, sahip olduklarımin en güzeli...

ÖZET

İŞ ANLAMI VE MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL GÜVENİN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Basri ÖZÇELİK, Doktora Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ali Haydar ŞAR

Sakarya Üniversitesi, 2019

Bu araştırmanın amacı , iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubu Bilecik Belediyesi, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi'nde ve Bozüyük Belediyesi'nde çalışan ve uygun örnekleme yöntemiyle araştırmaya dahil edilen 390 iş görenden oluşmaktadır. Araştırma verileri üç ölçme aracı ile toplanmıştır. Katılımcıların iş anlamı düzeylerine ilişkin veriler; *İş Anlamı Ölçeği* ile sosyal güven düzeylerine ilişkin veriler; *Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği* ile mutluluk düzeylerine ilişkin veriler ise *Öznel Mutluluk Ölçeği* ile elde edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, çalışma yılına ilişkin veriler *Kişisel Bilgi Formu* ile elde edilmiştir. Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. İşgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analiziyle, işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracı rolü regresyon analiziyle, işgörenlerin cinsiyet, medeni durum ve çalışma durumlarına göre iş anlamı, sosyal güven ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar *t* testi ile işgörenlerin çalışma yıllarına göre iş anlamı, sosyal güven ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar ise varyans analizi ile test edilmiştir.

Veri analizi sonucunda işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca işgörenlerin iş anlamı ile mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güveninin aracılık rolünün test edilmesinde ilk aşama olarak; iş anlamı ile sosyal güven arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İkinci olarak sosyal güven ile mutluluk arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aracılık analizinin üçüncü aşamasını test etmek amacıyla yapılan analizde iş anlamının, mutluluk ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Dördüncü aşamada ise mutluluğun yordayıcıları olarak iş anlamı ve sosyal

güven birlikte analize dahil edilmiş ve iş anlamının, mutluluğu yordama katsayısının üçüncü aşamaya göre düştüğü ancak ilişkinin hala anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç, işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmış ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Anlamı, Mutluluk, Sosyal Güven



ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE of SOCIAL SAFENESS on THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MEANING and HAPPINESS

Basri ÖZÇELİK, Doctorate Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Ali Haydar ŞAR

Sakarya University, 2019

The aim of this research is to examine the mediating role of social safeness on the relationship between work meaning and happiness. The study group consisted of 390 employees who work in Bilecik Municipality, Eskişehir Odunpazarı Municipality and Bozüyük Municipality. Convenience sampling method was used to collect the data. The data were collected with three measuring tools. The data on the level of work meaning of participants were measured with Work and Meaning Scale; the data for social safeness levels were obtained with Social Safeness and Satisfaction Scale and the data on the level of happiness were obtained by the Subjective Happiness Scale. The data for demographic variables were obtained from the Personal Information Form. First, the data were encoded and uploaded to the computer. Statistical Package for Social Sciences statistical program was used to analyze the data. The relationships between the work meaning, social safeness and happiness levels of the employees were analyzed by correlation analysis; the predictive role of social safeness in the relation between the work meaning and happiness levels of the workers were analyzed by regression analysis; the differences of employees about work meanings, social safeness, and subjective happiness levels according to gender, marital status and employment status in private or public institutions were analyzed by t test; the differences of employees between the work meanings, social safeness and subjective happiness levels according to the years of work were analyzed by analysis of variance. According to the research findings, there was a significant relationship between work meaning, social safeness and happiness levels. Moreover, as the first step in testing the mediating role of social safeness between work meaning and happiness, it was seen that there was a positive relationship between job meaning and social safeness. Secondly, it was found that there was a positive relationship between social safeness and happiness. In the the third stage of mediating analysis, it was found that work meaning was positively related to happiness. In the fourth stage, the meaning of work and social safeness was analyzed together as the predictors of happiness and it was seen that the coefficient of

regression of the work meaning on happiness fell in comparison with the third stage, but the relationship was still meaningful. This result revealed that social safeness had a partial mediating role in the relationship between work meaning and happiness levels. In the light of the findings, the results were discussed and suggestions for future researches were presented.

Keywords: Work meaning, Happiness, Social Safeness



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.4. Araştırmanın Alt Problemleri	6
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Anlam ve Yaşam Anlamı	8
2.2. İş Anlamı	10
2.2.1. İş Anlamı Hissi Nasıl Oluşur?	13
2.2.2. İş anlamı Kavramının Doğası	15
2.2.3 İş Anlamı Hissinin İşlevselliği	19
2.2.4 İş Anlamı Alanında Yapılan Araştırmalar.....	20
2.3. Mutluluk Kavramı İle İlgili Alanyazın.....	23
2.3.1. Mutluluk	23
2.3.2. Öznel Mutluluk.....	26
2.3.3. Mutluluk Kuramları.....	28
2.3.3.2. Erek Kuramı	29
2.3.3.3. Etkinlik Kuramı	30
2.3.3.4. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları.....	30
2.3.3.5. Yargı Kuramı.....	32

2.3.3.6. Ryff'nin Psikolojik İyi Oluş Kuramı	32
2.3.3.7. Dinamik Denge Kuramı.....	33
2.3.4. Mutluluğu Etkileyen Faktörler	34
2.3.5. Öznel Mutluluk Alanında Yapılan Araştırmalar	36
2.4. Sosyal Güven Kavramı İle İlgili Alanyazın	38
2.4.1. Güven kavramı	38
2.4.2. Sosyal Güven.....	42
BÖLÜM III.....	44
YÖNTEM	44
3.1. Araştırmanın Yöntemi	44
3.2. Çalışma grubu.....	44
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	45
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	46
3.3.2. İş Anlamı Ölçeği.....	46
3.3.3. Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği	47
3.3.4. Öznel Mutluluk Ölçeği	47
3.4. Verilerin Toplanması.....	48
3.5. Verilerin Analizi	48
BÖLÜM IV	49
BULGULAR	49
4.1. Araştırma Alt Problemlerinin Test Edilmesi	49
4.2. Bulguların Özeti	60
BÖLÜM V.....	611
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	611
5.1. Sonuç ve Tartışma	61
5.2. Öneriler.....	65
5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	65
5.2.2 Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	66
5.2.3 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	66
KAYNAKLAR.....	67
EKLER	84
ÖZGEÇMİŞ ve ESERLER LİSTESİ	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İş anlamı	16
Tablo 2. Güvenin Davranışsal Tanımlarının Karşılaştırılması	39
Tablo 3. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri	45
Tablo 4. İşgörenlerin İş Anlamı, Sosyal Güven ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları	50
Tablo 5. Kadın ve Erkek İşgörenlerin İş Anlamı Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	52
Tablo 6. Kadın ve Erkek İşgörenlerin Sosyal Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	52
Tablo 7. Kadın ve Erkek İşgörenlerin Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	53
Tablo 8. Evli ve Bekar İşgörenlerin İş Anlamı Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	54
Tablo 9. Evli ve Bekar İşgörenlerin Sosyal Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	54
Tablo 10. Evli ve Bekar İşgörenlerin Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları	55
Tablo 11. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin İş Anlamı Puanlarının Betimsel İstatistikleri.....	56
Tablo 12. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin İş Anlamı Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları	56
Tablo 13. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Sosyal Güven Puanlarının Betimsel İstatistikleri	57
Tablo 14. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Sosyal Güven Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları	58
Tablo 15. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Mutluluk Puanlarının Betimsel İstatistikleri	59
Tablo 16. Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Mutluluk Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Anlamı ve Mutluluk Arasındaki İlişkide Sosyal Güven Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	51
---	----



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde çalışma hayatında “insan” unsurunun her yönü ile önem kazanması ile birlikte iş görenlerin davranışları da inceleme konusu olmaya başlamıştır. Duyguların çalışma sürecinin bir parçası olarak ele alınması ve irdelenmesi yine aynı şekilde çalışma hayatında araştırılmaya değer konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz çağdaş örgüt yönetimi anlayışında çalışanların sadece fiziksel veya ekonomik açıdan tatmin olmaları onlara yetmemekte ve organizasyonlar için gerekli verimliliği sağlayamamaktadır. Bu yüzden, son zamanlarda psikolojik danışmanlık, kariyer danışmanlığı, örgüt psikolojisi ve endüstri psikolojisi gibi disiplinlerde bu konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılmaya başlanmış, bireylerin örgütsel açıdan birçok duygu ve motivasyona sahip olmasının, kurumsal etkililik ve etkinlik açısından ne denli önemli olduğu ortaya konmuştur.

İnsanlar bazı açık nedenlerle (para kazanmak için), bazen de açık olmayan nedenlerle (iş iş arkadaşlarının olduğu yerdir) çalışırlar. Çalışmak kişiye ekonomik olarak bir kazanç sağlamanın yanı sıra, sosyal statü ve aidiyette kazandırarak kişiye bir amaç ve anlam da kazandırmaktadır. İş insanların mali açıdan kazanç sağladığı, mesleklerini uyguladıkları şeydir, işyeri ise kişilerin performanslarını sergilediği ve mali açıdan karın kazanıldığı yerdir (Fryer ve Payne, 1984). Bireyin sadece kendisi için değil geçindirmekle yükümlü olduğu kişiler adına da hayatının önemli bir bölümünü içine alan çalışma hayatı her birey için farklı anlamlara sahiptir. Çalışmak bir kısım işgören için sadece bir zevk olarak ifade edilirken bir kısmı içinse hayatlarını devam ettirebilmek için bir zorunluluk, geçimini temin ve devam ettirme açısından ise tatsız bir deneyim olarak ifade edilmektedir (Wrzesniewski, 2003). Çalışmanın kişi için ne anlama geldiği endüstri ve örgüt psikolojisi, psikoloji, kariyer psikolojik danışmanlığı gibi disiplinlerce yapılan araştırmalarda uzun süredir ele alınmakta, hakkında teoriler üretilmekte olan bir konudur. Bunun başlıca sebebi ise çalışma hayatının insan hayatının çok önemli bir bölümünü kapsıyor olmasından başka bir şey değildir.

“Anlam”ın en genel ifadesi “Neden buradayım?” sorusuna verilen cevaptır. Psikoloji yazınında “anlam”, anlaşma, uyum, tutarlılık ve bütünlük ile ifade edilmektedir. Frankl (2013) “Anlam”ın üç unsuru olduğu belirtmiştir: 1- Canlı olayları tanımlayan ve yorumlayan bir sistem, 2- Bir amaç ya da bir yaşam biçimi, mantık, 3- Önceki ve sonraki yaşamın bütünleşmesi.

Yaman ve Sarıçam’a (2015) göre işin anlamı ‘yaşamın anlamı’ kavramından gelmektedir ve yaşamın anlamının tamamlayıcısıdır. Anlamli çalışma, hepimizin istediği bir şeydir. Victor Frankl, doğuştan itibaren insanlığın anlam arayışı içinde olduğu ve bu arayışın çok güçlü olduğunu, en kötü koşullarda bile insanların hayatta amaçlarını nasıl aradığını anlatmıştır.

Anlamli çalışma, yüksek motivasyona neden olabilmektedir. Böylece çalışan memnuniyeti ve performans artar. Şimdiye kadar ise şaşırtıcı derecede az araştırma, insanların nerede ve nasıl işlerini anlamli buldukları üzerinde durmuştur. İnsanlar işlerini sadece kendileri açısından anlamli bulmak istemezler; aynı zamanda diğer insanlara, gruplara ve daha geniş bir çevreye etkisi bağlamında işlerinin anlamli olmasını arzu ederler. Anlamli çalışma sadece zevk veren bir durum değildir, bazen acı verici bir çalışma da kişiye anlamli gelebilir. Örneğin tıp alanında çalışan bireyler zorlu ve sıkıntılı bir şekilde uzun saatler çalışmakta, uykusuz ve yorgun bir şekilde işlerine devam etmekte ve bunu da ancak işlerinde bir anlam buldukları için devam ettirebilmektedirler.

İnsanlar işlerinin anlamliliğini, bu deneyimlerin önemi konusunda bilinçli bir farkındalık geliştirdiklerinde kavrayabilmektedir. Anlamlilik; olayın olduğu anda nadiren farkına varılır, ancak geriye doğru bakıldığında ve insanlar işin tamamlandığını gördüklerinde ve başarıları ile daha geniş anlamda bir yaşam anlamı arasında bağlantı kurduklarında işin anlamliliğini daha çok fark ederler. Nitekim yaşam anlamı kavramıyla ilgili psikolojide önemli bir teorisyen olan ve Logoterapi bakış açısının kurucusu olan Victor Frankl İnsanın Anlam Arayışı adlı kitabında, bireyin hayatta sağlam durabilmesi ve hayatını devam ettirebilmesi için anlam ihtiyacı içerisinde bulunduğunu ifade etmektedir.

İş anlamını deneyimlemek, yüksek düzeyde içsel motivasyonun neden olmakta ve bu açıdan çalışanı üzerinde çalıştığı işe yönelik psikolojik bir bağlanmanın ortaya çıkmasını sağlamaktadır. İnsan, kendi davranışları sonrasında çeşitli duygular yaşar. İnsanın bütün hareketlerinin amacı ise mutluluk olduğunu söyleyebiliriz. İşte bu açıdan, insanların ne yaparlarsa mutlu olabilecekleri veya mutsuzluktan uzak durabilecekleri Eski Yunan’dan

beri filozofların üzerinde durdukları bir konudur. Descartes'e göre mutluluk tam bir ruh memnuniyeti ve içsel hoşnutluk yaşamaktır. Mutluluk şans eseri elde edilebilecek bir şey değil; aksine şanstın faydalanmayan bilgilerde bulunur. Descartes, mutlu bir yaşam için üç kuralı benimsemek gerektiğini ifade eder. Bunlar hakikatin bilgisini elde etme, kararlılık ve elde edemeyeceğimiz isteklerden vazgeçmektir (Türkben, 2010).

Platon'a göre ise mutluluk aslında bütün insanların arzuladığı bir şeydir. Aristoteles'e göre ise bütün insanlar için geçerli, aynı anlama gelen tek bir mutluluk bulunmaktadır. Aristoteles, mutluluğu ruhun erdeme uygun şekilde olan etkinliği olarak açıklar. Bu tanımdan mutluluğun durağan bir şey değil bir hareket, bir etkinlik olarak açıklanmak istendiği anlaşılmaktadır. Mutluluk, belli bir şekilde hareket ettiğimizde kendisine ulaşacağımız belli bir nihai amaç değildir; mutluluk daha ziyade bu amaca ulaşma etkinliğidir. Aristoteles tüm insanlar için aynı anlama gelen bir mutluluk veya tek bir iyi olduğu fikrinde değildir, türlü mutluluklar ve iyiler vardır ve biri için iyi olan, başka biri için aynı derecede veya aynı anlamda iyi olmayabilir. Schopenhauer'e göre ise mutluluk, mutsuz olmama durumudur. Mutlu kişi, en tatlı lezzetleri veya en mükemmel zevkleri tatmış olan değil; yaşamını fiziksel ve/veya ruhsal travmalar yaşamadan sürdürebilen kişidir.

19. yüzyılın başlangıcından itibaren psikoloji bilimi alanında depresyon, kaygı, umutsuzluk, gibi olumlu olmayan duygularla ilgili araştırma yapılırken, olumlu duyguların araştırma sürecine katılmasına pek önem verilmemiştir. 1980'li yıllardan itibaren ise pozitif psikoloji akımının ilerlemesi ile birlikte mutluluk hakkında çalışmalarda ciddi bir artış görülmüştür. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise psikoloji yazınında her on yedi çalışmadan birinin insanın pozitif özelliklerini konu aldığı ve öznel mutluluk konusunun ise öne çıktığı görülmektedir (Myers ve Deiner, 1995).

Lyubomirsky ve Lepper'e (1999) göre öznel mutluluk, insanların kendilerini mutlu ya da mutsuz olarak görmesini öznel bir şekilde değerlendirmesidir. İnsanlara baktığımızda, bazı insanlar küçük şeylerde bile mutlu olabilirken; bazı insanlar ise hayatlarındaki birçok olumlu şeye rağmen kendilerini mutlu hissedememektedir (Lyubomirsky ve Lepper, 1999). Bu ifadeden de çıkarılabileceği üzere öznel mutluluk, insanların hayat olaylarını öznel bir şekilde değerlendirmelerine göre hissettikleri mutluluk seviyeleridir. Ayrıca, psikolojide mutluluk kavramı öznel iyi oluş kavramı ile ele alındığından öznel iyi oluş kavramı da önem kazanmaktadır. Öznel iyi oluş, bireylerin olumlu duygulanım güven, ilgi, sevgi, ümit, heyecan, gurur, neşe gibi olumlu hisleri belirtirken; olumsuz duygulanım öfke,

nefret, suçluluk, üzüntü, kızgınlık gibi olumsuz hisleri belirtmektedir. Öznel iyi oluşun duygusal ve yaşam doyumu olmak üzere iki temel bileşeni vardır. Olumlu ve olumsuz duygulanım öznel iyi oluşun duygusal bileşenidir. Yaşam doyumu ise öznel iyi oluşun bilişsel bileşenidir. Yaşam doyumu, bireyin çeşitli yaşam alanlarındaki doyumu ile ilişkili değerlendirmelerini ifade eder. Olumlu duygulanım veren olay ve durumların daha çok yaşanılması ile öznel iyi oluş hali artmaktadır (Myers ve Deiner, 1995).

Mutluluk ya da öznel iyi oluş kavramı hayatın neredeyse tüm alanlarıyla ilişkilidir. Bireylerin hayatındaki bütün özellikler (kişilik özellikleri, sosyo-demografik özellikler gibi) bütün olay ve deneyimler insanın mutlu olmasını etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda da öznel iyi oluşun hayat olayları, günlük hayattaki zorlanmalar, maddi durum, insanın hedefleri ve kişilik özellikleri gibi faktörlerle belirlendiği belirtilmiştir. Bireysel ve kültürel değerlerin de öznel iyi oluşla ilişkili olduğu gözükmektedir (Rask, Astedt-Kurki ve Laippala, 2002).

İnsanlar güven duydukları ortamlarda, güven duydukları insanlarla beraber olmayı isterler. Sosyal bir varlık olan insan fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için diğer insanlarla bir arada olmayı tercih eder. İnsanın bu toplumsal ilişkilerini kurma amaçlarından en önemlilerinden birisi de anlam ihtiyacı içinde olmasıdır. İlişkilerin anlamlı olmasında ise güven kavramı öne çıkmaktadır. Maslow (1943), ortaya koyduğu temel ihtiyaçlar hiyerarşisinde insanın fiziksel ihtiyaçlarını giderdikten sonra, güvenlik ve ait olma ihtiyaçları olan daha üst ihtiyaçlara ulaşmak istediğini ifade etmiştir. Ayrıca Erikson (1984), bebeklik döneminin temel çatışması olarak güvene karşı güvensizliği ele almakta, temel güven duygusu geliştirebilen bebeklerin sevilen, güvenilir ilişkiler kurabilen ve böylece de ihtiyaçları karşılanan bebekler olduğunu belirtmiştir.

Kendilerini toplumsal açıdan güvende gören insanlar hayatta kendi şanslarını meydan getirebilme kabiliyetleri konusunda daha iyimser ve hayatlarının nasıl gittiği konusunda daha mutludurlar (Rothstein ve Uslanaer, 2005). Ayrıca, bireyin sahip olduğu güven veya güvensizlik ortamı beynin bilişsel işlevlerini yönlendirmektedir (Caine, Caine, McClintic ve Klimek 2009). Gilbert ve diğerlerine (2009) göre ise sosyal yönden güvende hissedip hissetmemeye ilişkili olarak hislerinde bir takım değişimler olmakta ve bu da insanın bilişsel durumları etkilemektedir.

Hayatlarının daha iyiye gittiğini düşünen, kendine ve diğer insanlara güvenen kişilerin daha mutlu olması tahmin edilebilir bir gerçektir. Güvenilir ilişkiler kuran insanlar,

gündelik hayatlarında bazı sıkıntılar yaşasa da, bir şekilde bunların üstesinden gelebileceklerine inanırlar ve harekete geçme konusunda endişe etmezler ve gerektiğinde yardım alma konusunda girişimde bulunurlar. Çünkü sosyal güvene sahip olan bireyler sosyal hayatlarındaki kaynaklarından yararlanmasını bilirler. Yaptıkları işin anlamlı olduğunu düşünen bireyler, sosyal ilişkilerinin yaptıkları işe olumlu ve olumsuz katkılarının farkındadırlar. Diğer insanlara güvenen kişiler de işlerini daha huzurlu bir ortamda yapabildikleri için mutludurlar.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesidir. Bu çalışmada ele alınan değişkenlerin tümü işgörenlerin hem bireysel hem de örgütsel yaşantılarının dinamiklerini daha iyi açıklanması noktasında yardımcı olabilecek kavramlardır. Ayrıca bu değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşimler, işgörenlerin çalışma hayatı içindeki ve dışındaki yaşamlarında onları derinden etkileyebilecek olması açısından üzerinde durulması, dikkate alınması gereken diğer bir noktadır. İşgörenlerin sahip olduğu bilişsel, duygusal ve güdüleyici unsurların tatmin edici olması ve birbirleriyle yararlı bir etkileşim içerisinde bulunmaları onların hem çalışma hayatı içerisinde hem de çalışma hayatı dışında etkin ve kendini kabul eden bireyler olmalarına yardımcı olacaktır. Son yıllarda yurtdışında yapılan araştırmalar, İş anlamı, mutluluk ve sosyal güvenin farklı değişkenlerle olan ilişkilerini yoğun biçimde incelemektedir. Ancak ülkemizde iş anlamı ve mutluluk, sosyal güven ve örgütsel kültür, mutluluk ve kişilik tipleri, iş doyumu ve mutluluk gibi çalışmalar olmasına rağmen; iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmanın özellikle, örgütsel davranış, kariyer psikolojik danışma, çalışma psikolojisi gibi disiplinlerde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra bu çalışmada, özellikle çok fazla çalışma yapılmamış olan kamu kesimindeki iş görenlerin, iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracı incelenmiş ve bunun kamudaki işgörenler üzerindeki yansımaları ele alınmıştır. Hem yerli hem de yabancı yazında yukarıda bahsettiğimiz araştırma modelinde yer alan değişkenlerinin birlikte kullanıldığı bir araştırma bulunamamıştır. Çalışmaya bu açıdan bakıldığında alanyazında önemli bir eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

İşgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Alt Problemleri

Mevcut araştırmada test edilen alt problemler aşağıda sunulmuştur:

1. Alt problem: Çalışanların iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Alt problem: Çalışanların iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güven aracı bir role sahiptir.
3. Alt problem: Kadın ve erkek çalışanların iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
4. Alt problem: Kadın ve erkek çalışanların sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
5. Alt problem: Kadın ve erkek çalışanların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
6. Alt problem: Evli ve bekar çalışanların iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
7. Alt problem: Evli ve bekar çalışanların sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
8. Alt problem: Evli ve bekar çalışanların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
9. Alt problem: Çalışma yılları farklı olan çalışanların iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
10. Alt problem: Çalışma yılları farklı olan çalışanların sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
11. Alt problem: Çalışma yılları farklı olan çalışanların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

1.5. Sınırlılıklar

Aşağıda bu çalışmada kullanılan araştırma metoduyla ilişkili sınırlılıklar sıralanmıştır:

1. Bu araştırmanın katılımcılarını Eskişehir Odunpazarı Belediyesi, Bilecik Belediyesi ve Bozüyük Belediyesi'nde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Bu nedenle hem yaş bakımından hem de çalışılan kurum düzeyi bakımından belli bir işgören popülasyonuna yönelik veriler elde edilmiştir. Dolayısıyla araştırma bulgularının diğer işgörelere uygulanması veya bu bulgulara bağlı olarak tüm işgörelere genelleme yapılması sınırlıdır.
2. Araştırmanın katılımcıları Eskişehir Odunpazarı Belediyesi, Bilecik Belediyesi ve Bozüyük Belediyesi'nde görevli 390 iş görenle sınırlıdır.
3. İş anlamı kavramı, İş Anlamı Ölçeği'nin ölçtüğü; sosyal güven kavramı Sosyal Güven ve Memnuniyet Ölçeği'nin ölçtüğü; mutluluk kavramı ise Öznel Mutluluk Ölçeği'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Cinsiyet, medeni durum, çalışma yılına yönelik bilgiler ise kişisel bilgi formundan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İş anlamı: Bireyin neden çalıştığını, işe bağlılığını, işiyle ilgili zihinsel tasarımı ve bir işi tamamladıklarında ne elde etmek istediklerini gösteren yapıdır.

Mutluluk: İnsanın olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları ise daha az yaşaması ve yaşamdan yüksek doyum almasıdır.

Sosyal güven: Kişilerarası iletişimi güçlendirme, paylaşma ve işbirliğine imkân tanıyan, ayrıca problemlerin çözümüne de fırsat tanıyan bir kişilerarası etkileşim sürecidir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Alanyazın tarama çalışmasında iş anlamı, sosyal güven, öznel iyi oluş, mutluluk ve öznel mutluluk terimleri kullanılmıştır. Makale, yüksek lisans ve doktora tezi, kitap ve araştırma raporu olmak üzere araştırmayla ilişkisi olduğu düşünülen çok sayıda yerli ve yabancı çalışma incelenmiştir. Araştırmanın kuramsal kısmında sırasıyla iş anlamı, sosyal güven ve öznel mutluluk gibi temel başlıklar altında her bir kavramla ilgili kuramsal bilgiler verilecektir.

2.1. Anlam ve Yaşam Anlamı

Son dönemde insanlar hayatının önemli bir kısmını gittikçe iş yerinde veya iş dışında ancak yine işle ilgili konularla uğraştığından, iş anlamı ve yaşam anlamı birbiriyle oldukça ilişkilendirilmiş bulunmaktadır. İnsan, akli erdiğinden itibaren anlam arayışı içindedir. Diğer canlılarda olmayan anlam verme isteği, insana hayatını nasıl yaşayacağı konusunda bir fikir vermesi açısından çok önemlidir. İnsan içinde bulunduğu karmaşıklık, problem ve sıkıntıları üstesinden, hayata bir anlam vererek üstesinden gelebilir. İnsan, yaşamında sadece olumlu durumlarla değil, aynı zamanda olumsuz durum ve olaylarla karşılaşabilir. Bütün bu durumlarda insanın, bir anlamla ilişkilendirmesi, olaylara daha rahat bir şekilde yaklaşip, bu olayların ona verdiği zararı engelleyebileceği belirtilebilir. Böylece insanın hayatına yön verme gücü ve sorumluluğuna sahip olduğunu hatırlatmaktadır. Tam tersi anlamsızlık hissi ise, bu güce ve sorumluluğa sahip olmadığını gösterir.

"Anlamın" en genel ifadesi, "Neden buradayım?" Sorusuna verilen yanıttır. Psikoloji alanyazınında "anlam", anlaşma, uyum, tutarlılık ve bütünlük ile ilişkilendirilmiş ve bu kavramın anlamı olarak incelenmiştir. Frankl (2013) "Anlamın" üç unsurunun bulunduğunu açıklamıştır: 1- canlı olayları tanımlayan ve yorumlayan bir sistem, 2- bir amaç ya da bir yaşam biçimi. Mantık, 3- önceki ve sonraki yaşamın bütünleşmesi İşin anlamı 'yaşamın anlamı' kavramından türetilir ve hayatın anlamının tamamlayıcısıdır (Yaman ve Sarıçam, 2015).

İnsanoğlu; varoluşunun kaçınılmaz bir sonucu olarak yaptığı eylemleri, zihnindeki düşünceleri ve hissettiği duyguların toplamını ifade eden yaşam tarzının anlamlı ve değerli olduğunu algılamak zorundadır. Bu tür bir anlam hissi sadece düşünsel ve motivasyonel bir konfor değil; aynı zamanda birçok psikolojik ve fiziksel problemin önlenmesinde önemli rol oynayan bir tampon koruyucu işlevi görmektedir. Bu nedenle işlevsel ve sağlıklı bir yaşam için bireylerin her neyle meşgul oluyorsa onun anlamlı olduğuna ilişkin bir farkındalık geliştirmesi son derece önemlidir. Bu farkındalığı yüksek olan bireylerin de anlamlı bir yaşam sürdürmek istemeleri düşünülebilir.

İş anlamı yapısını tam olarak anlayabilmek için daha genel bir kavram olan yaşam anlamına değinmek önemlidir. Yaşam anlamı “bireylerin yaşamlarının anlamlı olduğuna ve bazı önemli amaçlara bağlı olarak yaşamlarının daha iyiye gideceğine yönelik algıları” olarak ele alınmaktadır (Steger ve Dik, 2010; Steger ve Frazier, 2005).

Yaşam anlamı kavramıyla ilgili, psikoloji biliminde öncül teorisyenlerden olan ve Logoterapi yaklaşımının kurucusu olan Victor Frankl; *İnsanın Anlam Arayışı* isimli eserinde, bireyin yaşamda ayakta kalabilmesi ve yaşamını sürdürebilmesi için anlam ihtiyacı içerisinde olduğunu önemli bir öğreti olarak öne sürmektedir. Frankl (2013) bireylerin yaşamını anlamlı kılabilmeleri için üç yoldan söz etmektedir: kişisel trajedilerin üstesinden gelebilmek, bir şeyi deneyimlemek veya birisiyle karşılaşmak ve iyi bir iş yapmak veya eylemde bulunmak. Bir işyeri bu üç yaşam anlamı kaynağının tümünü bireye sunmaktadır. İnsanın her koşulda kaçınılmaz olarak sahip olacağı tek özgürlüğün karşılaştığı durumu anlamlandırma özgürlüğü olduğunu vurgulayan Frankl, ölüm gerçeğinin de bu yolla yaşamı anlamlı kıldığını belirtmektedir. Tıpkı sevgi ve diğer olumlu duygular gibi acı da yaşamdan anlam çıkarılmasına kaynaklık edebilmektedir. Birey yaşadığı acı deneyimleri bir basamak olarak kullanarak kendini aşabilir. Ancak anlama ulaşmak için acı çekmek gerekmez ve birey imkân varsa acıyı kaldırmayı denemelidir.

Wong (1998) anlam isteğinin birincil ve temel insani motivatör olduğunu belirtmektedir. Ayrıca kişisel anlam hissini psikolojik, davranışsal ve fiziksel düzlemde optimal işlevselliğın en önemli belirleyicisi olduğunu gösteren çok sayıda kanıt bulunmaktadır. Wong ve Fry (1998) araştırmasında, anlamlı bir yaşama katkıda bulunan sekiz temel etmenin olduğunu ortaya koymuştur: başarı, içsel tatmin, ilişki, öz-kabul, din, öz-aşkınlık, yakınlık ve dürüst davranış. Bu sekiz etmeden, ilişki, dürüst davranış ve kendini tatmin katılımcıların en fazla önem verdiği yaşam anlamı değişkenleri olarak saptanmıştır. Bu araştırmada aynı zamanda kişisel anlam hissini; yaratıcılık, esneklik, uyumluluk, zekâ,

sorgulamacılık ve sorumluluk gibi bazı bireysel değişkenlere bağlı olduğu saptanmıştır. Bunların tümü bir iş gören için son derece önemli özelliklerdir (Wong ve Fry, 1998).

Yaşam anlamı kozmik anlam ve dünyevi-kişisel anlam olarak iki şekilde ifade edilebilir. Kozmik anlamın temelinde, insanın daha geniş bir bütünün parçası olduğu düşüncesi yatar. İnsan, bütünün içinde kendine düşen rolün gereklerini yerine getirmelidir. Bu yüzden insan gerektiği gibi yaşmalıdır, eğer gerektiği gibi yaşarsa sonunda mükâfatlandırılacaktır. Yaşamın anlamı, ilahi anlamda bulunur. Yaşamın anlamını ve insanın yapması gerektiği şeyleri belirleyen ise insandan daha üstün bir varlıktır (Yalom, 2001)

Dünyevi- kişisel anlamda ise amaç kavramı önemlidir. Bu bağlamda, insanın bir amacı, hedefi, yerine getirilebilecek işlevleri vardır. Böylece insanlar hayatlarını çizen genel bir düzenin olduğunu bilir; belirsizlik ve çaresizlik duygularının üstesinden gelebilir. Bireyler, belirsizlik ve kriz durumlarında kendilerine “ne yapmalıyım” sorusunu sorarak buna bir cevap arar. İnsanlar bu soruya verdikleri cevaplarının sorumluluğunun da bilinciyle hedeflerine ulaşmaya çalışarak hayatlarına anlam yüklerler.

İş anlamı hissinin oluşabilmesi için iş görenlerin, yaptıkları işin anlamlı, yapılmaya değer ve belli bir amaca hizmet ettiğine dair bir farkındalığın oluşması son derece önemlidir (Steger ve Dik, 2010; Van Til Hayman, 2013). İş görenler ancak yaptıkları şeyin kendileri ve toplum için önemli ve değerli olduğunu düşündüklerinde ‘iş’te anlamı hissi yaşayabilirler. Bu da iş görenlerin işlerine yönelik inanç, tutum ve genel anlam sistemlerindeki amaçlarıyla ilişkilidir (Van Til Hayman, 2013).

2.2. İş Anlamı

İş anlamı kavramı sosyoloji, kariyer danışmanlığı ve örgüt psikolojisi gibi çeşitli alanlarda son zamanlarda yoğun olarak ilgi gören kavramlardan birisidir. Çalışmalarda iş anlamı uzun zamanlardan beri incelenen bir alan olmasına rağmen henüz üzerinde uzlaşma sağlanmış net bir tanıma ulaşılmamıştır. İş ve kariyer, sadece finansal gelir veya zamanı geçirme anlamına gelmez; Birey için bir miktar anlam sağlaması da beklenir. Anlamlı çalışma, araştırmacıları cezbeden bir konsept olmakla birlikte, bu tecrübenin niteliklerini ve bileşenleri için bir fikir birliği yoktur (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Bunun nedeni, *anlam* yapısının tanımlanmasındaki zorlukla ilişkilidir. Csikszentmihalyi (1990) anlam yapısının üç boyutla yorumlanabileceğini vurgulamaktadır: a. tanımlama ve kavramı netleştirme, b. bireyin niyeti ve c. bir şeyin amaç, anlam ve önemi. Bu ayırım, *anlam*

kavramıyla ilişkili karmaşıklığın giderilmesinde önemlidir. Örneğin *anlam-oluşturma* genel olarak deneyimin netleştirilmesini içeren birinci boyutla ilişkili iken *anlamlı* ifadesi bir şeye anlam ve önem yüklemeye ilişkili olan üçüncü boyutla ilişkilidir. Bu boyutlar birbirinden tamamen bağımsız değildir. Örneğin bir deneyimin anlamlı olabilmesi için (üçüncü boyut), öncelikle onun netleştirilmiş (ikinci boyut) ve iyi anlaşılması (birinci boyut) gerekmektedir (Harrison, 2008).

İnsanlar birçok nedenden dolayı çalışırlar ki bunların bazıları açıktır (para kazanmak için çalışılır), bazıları açık değildir (iş, iş arkadaşlarının olduğu yerdir). 'İş', mali kârın kaynağı olan bir meslektir ve 'işyeri', iş performansının sergilendiği ve finansal kârın elde edildiği ortamdır (Fryer ve Payne, 1984). Kavramların çeşitli unsurlardan oluşması, farklı kişilerin bu kavramlara verdikleri anlamların ve algılayışların da farklı olabileceğini göstermektedir. Buna dayanarak, bazıları için çalışma bir görev olabilirken, bazılarında göre sosyal itibar kazanma yolu, bir başkasına göre ise maddi kazanç sağlama yolu olabilir. Çalışma kavramı hem maddi, hem zihinsel, hem ilişkisel, hem saygınlık, hem gelişim açısından pek çok yönü olan bir kavramı içinde barındırmaktadır (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2010).

Guion ve Landy (1972) iş anlamı kavramının belirsiz ve karmaşık bir yapı içerdiğini ve iş anlamının iş çevresi ve bireyin kişisel deneyimlerinden kaynaklanan özel bir durum olduğunu savunmuştur. Çok sayıda araştırmacı iş anlamının birey ile çevresi arasındaki etkileşimle ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Wrzesniewski, McCauley ve Rozin (1997) iş anlamının bir işin gerçek görevlerini net biçimde tanımlanamayacağını ancak bireyin işini nasıl gördüğü, işyerindeki etkileşim ve aktiviteleri nasıl algıladığının daha önemli olduğunu öne sürmektedir. Isaksen (2000) ise iş anlamını, “bireyin kendisiyle iş çevresi arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan intrapsişik bir süreç” olarak ele almıştır. Cartwright ve Holmes (2006) ise iş anlamının “bireyin bireysel içsel dünyası ile iş yerindeki dışsal dünyası arasındaki karşılıklı ilişkileri yansıtan bir süreç” olarak tanımlamıştır.

İş anlamı kavramı; MOW (1987) tarafından “bireylerin insan aktivitesinin temel bir elementi olarak yaptıkları işe yükledikleri önem, inançlar, tanımlar ve değerler” olarak tanımlanmıştır (Harpaz ve Fu, 2002). MOW’a (1987) göre, iş anlamı kavramı beş temel boyuta ayrılabilir: Bir yaşam rolü olarak işi merkeze alma, işin zorunlulukları ve gereklilikleriyle ilişkili sosyal kurallar, işin ortaya çıkardığı değerli ürünler, işin amaçlarının önemi, iş rolünün tanımlanması.

Ancak iş anlamı kavramına yönelik bu anlayış; işe hem sosyal kurum olarak hem de bireysel değerler açısından odaklandığı için oldukça geniş bir bağlamı içermektedir (Clausen ve Borg, 2011). Bireylerin iş anlamı hissini deneyimleyebilmeleri için, roller ve iş bağlamının amaçlı ve anlamlı olması gerekmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). Böylece iş gören bireysel kimliğinin temel yönlerini doğrulamış ve öz-kabul, özerklik ve yaşam amacı gibi temel psikolojik gereksinimleri doyummuş olacaktır (Baumeister ve Vohs, 2005; Keyes, 2007; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte ve Lens, 2008; Clausen ve Borg, 2011). Bu bağlamda iş anlamı hissi “bir kez olup biten değil devam edegelen, günden güne, sürekli gelişen bir fenomen” (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 213) olarak tanımlanabilir. Böylece iş anlamı deneyimi, bireyin tipik bir iş gününde ilgilendiği işinde, sürekli üretilen ve tekrarlanan psikolojik bir durum olarak yapılandırılmalıdır. İş anlamı deneyimi ayrıca yüksek düzeyde içsel motivasyonun ortaya çıkmasına yardımcı olmakta ve dolayısıyla iş göreni yaptığı spesifik işe yönelik psikolojik bir bağlanma geliştirmesini sağlamaktadır (Clausen ve Borg, 2011).

İş anlamı kavramı bir kaç noktayı işaret eder. Anlam durağan değildir, çalışan işini deneyimledikçe işten aldığı anlam ortaya çıkar ve birey işinden içsel ve dışsal mükâfatlar kazanır (Knight, 2012). Aynı şekilde iş anlamı, kişinin hayalindeki beklentiye uyumlu olmasıdır Bireyin kendilik algısı ile işin değeriyle ilişkili olması ve işyerinin de bu ilişkiyi desteklemesi işi anlamlı hale getirir. Ayrıca kişinin mesleğini içselleştirmesi ve işi sebebiyle sahip olduğu ünvan, iş yoluyla yaşamına anlam katmasını sağlar (Duffy ve Sedlacek, 2007).

Wrzesniewski, Dutton ve Debebe (2003) çalışmalarında, iş anlamı kavramına yönelik bir model geliştirmişler ve çalışanların işlerini daha anlamlı hale getirmelerinde sosyal ipuçlarının önemli olduğunu savundukları kişiler arası anlam oluşturma teorisinden söz etmişlerdir. Bu modelde, bir iş görenin işine yüklediği anlam; onun diğer çalışanlarla yaşadığı kişiler arası olaylardan önemli oranda etkilenmektedir. Wrzesniewski ve diğerleri (2003) çalışanların işyerlerinde işlerini yaptıkları süreçte iş arkadaşlarından aldıkları ipuçları onların mesleklerine, işyerlerindeki rollerine ve yaptıkları işe verdikleri anlam üzerinde önemli olduğunu savunmaktadır. Buna göre önceki araştırmalar ve kuramlar; diğer çalışanların bireyin yaptığı işe yüklediği anlam üzerindeki etkisini göz ardı etmektedir. Bireyin işe yüklediği anlam; temelde kendisiyle mesleği arasındaki ilişki düzleminden beslenmekle birlikte, bu sadece resmin bir parçasını oluşturmaktadır. Bir iş gören işiyle ilgilenirken birçok insanla ilişki halinde bulunmak durumundadır, bunlar iş

arkadaşları, yönetici, müşterileri, şefleri, müdürleri ve o işyerinde görev yapan diğer birçok birey olabilir. Bu nedenle bireyin işine yüklediği anlam ile sosyal bağlam derinden ilişkilidir (Baron ve Preffer, 1994; Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Preffer ve Salancik (1978) iş anlamı üzerindeki sosyal faktörlere dikkat çeken diğer araştırmacılarıdır. Sosyal bilgi süreci olarak adlandırdıkları teorilerinde Salancik ve Preffer, işyerlerinde bir arada çalışan bireylerin birbirlerinin iş tutumları üzerinde etkili olduklarını savunmaktadır. Bu görüşe göre iş ve mesai arkadaşları yaptıkları işe yönelik kendi duygu ve düşüncelerini içeren bilgileri birbirlerine aktarmakta ve buna bağlı olarak bir etki oluşturmaktadır.

2.2.1. İş Anlamı Hissi Nasıl Oluşur?

Kariyer ve örgüt psikolojisi alanında araştırma yapan teorisyen ve uygulamacılar arasında, örgütsel bağlamda, bireylerin çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda yaptıkları işlere anlam yükleme süreçlerinin nasıl gerçekleştiği ve iş anlamı yapısını ne tür faktörlerin etkilediği yönünde tam bir içgörü henüz kazanılmış değildir. Bununla birlikte tükenmişlik, işe yönelik tutumlar ve iş doyumunu alanlarında daha net ve sistematik bir bilgi bütününden söz edilebilir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Bu nokta önemlidir; çünkü bireylerin işlerine bir anlam yüklemeleri diğer bir deyişle; işyerlerinde yaptıkları çalışmaların kendileri için ne tür bir mesleki değer içerdiği, kendi yaşamlarına ve dünyaya nasıl bir katkı sunduğu, gelecek nesillere hangi anlamda bir eser bıraktıkları sorularının cevabının olumlu olması; işlerini daha büyük bir keyifle yapmaları ve verimlilik düzeylerinin artması, birbiriyle yakından ilişkilidir.

Genel anlamda iş anlamı çeşitli kaynaklardan etkilenmektedir. Bunların başında bireyin kişilik özellikleri ve yapılan işin niteliği gelmektedir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Ancak iş anlamı alanında süregelen diğer bir tartışma ise iş anlamı hissinin içsel kaynaklardan mı yoksa dışsal kaynaklardan mı türediğı konusudur. Wrzesniewski ve diğerleri (2003) her iki faktöre de eşit oranda önem vermiş ve işin anlamı, rolü ve bireyin bir bütün olarak iş anlamını oluşturduğunu savunmuştur. Ayrıca bireyin işyerinde yaşadığı ilişkilere bağlı olarak yaşamış olduğu iş anlamı hissi ardından bir sonraki aşamada birlikte çalıştığı kişilerle ilişkilerini de şekillendirecektir. Böylece içsel bir his olan anlam duygusu örgütsel çevreden ve dışsal faktörlerden kaynaklanmış olmasına rağmen sonrasında o çevreden aldığı hızla ve yönlere; dışsal faktörlerin ve çevrenin de o yönde oluşmasına zemin hazırlayacaktır.

Bireyin yaşadığı içsel bir his olan iş anlamının oluşmasında diğer bireylerin rolünü inceleyen araştırmalar, sıklıkla onu iş çevresinden gelen uyaran ve ipuçlarını aktif biçimde yorumlayan ve her bir ipucunu nasıl okuyacağını farkında olan bir varlık olarak görmekten çok, sadece ipuçlarını algılayan pasif bir alıcı olarak görmektedir. Bu görüşe karşı çıkan Wrzesniewski ve diğerleri (2003), iş görenlerin kendi iş anlamı hislerini oluşturma sürecinde aktif biçimde varlık gösterdiklerini ve neye dikkat etmeleri ve diğer bireylerin eylemlerini nasıl yorumlamaları gerektiğini çok iyi bildiklerini öne sürmüşlerdir. Bu bakış açısıyla bu araştırmacılar aynı zamanda iş görenlerin kendi iş anlamı hislerini katkı sunma olasılığı yüksek olan ipuçlarını elde edebilecekleri sosyal ortamlarda bulunmaktan daha fazla keyif aldıklarını ve buna son derece özen gösterdiklerini ifade etmiştir. Wrzesniewski ve diğerleri (2003) ayrıca iş görenlerin iş anlamı hissini oluşturma sürecinde proaktif bir tutum takındıklarını ve kendi ajandalarını geliştirdiklerini belirtmiştir. Böylece çalışanların iş anlamı hissini oluşturma sürecinde oldukça aktif davrandıklarını öne süren bu bakış açısında ise, iş görenler kendilerini öz kontrol ve özerklik bakımından iç dünyalarını biçimlendirmede daha olumlu bir noktada algılayacaklardır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Chalosky (2003) iş anlamı hissini gelişimine yardımcı olan birbiriyle ilişkili ve geniş bir perspektif sunan; benlik hissi, işin doğası ve iş-yaşam dengesi şeklinde üç faktörden söz etmiştir. Benlik hissi veya benlik kavramı; bireyin işyerine taşıdığı değerler, inançlar ve tutumları ve bireyin neyin anlamlı olacağına yönelik algılarına rehberlik eden bilişleri içermektedir. Bireyin benliği; eylemlerine ve ilişkilerine rehberlik ettiği için benlik anlam için temel bir önem arz etmektedir. İşin doğası veya kendi başına iş; bireyin iş anlamı hissini yaşamasına yardımcı olan motive edici bir faktördür. İşin doğası ve gereklilikleri ile bireyin kimliği arasındaki bir uyuşmanın söz konusu olması durumunda iş anlamı hissi daha kolay gelişecektir. İş, bireye içsel bir ödül sağlayabilir ve bu da bireyin işini daha iyi yapmasına ve onu daha değerli ve anlamlı olarak algılamasına yardımcı olur. Ancak iş doğal olarak bireyin kimlik, gereksinim, kişilik ve diğer bireysel özellikleriyle çelişir bir niteliğe sahipse bu durumda birey için çekilmez bir uğraş ve yapılması zor bir görev olarak görülecektir. Bu da doğrudan bireyin işten soğumasına, daha az doyum almasına, daha düşük düzeyde verimlilik sergilemesine, tükenmişlik ve duygusal anlamda kopukluk hissetmesine ve sonuçta iş anlamı hissini kaybolmasına veya hiç oluşmamasına yol açacaktır. Ayrıca işin doğasının iş görene özerklik ve kontrol hisleri sunması da iş anlamı açısından kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir (Edwards, 2005).

Benzer biçimde Shamir (1991), bireyin benlik kavramıyla, işin gerektirdiği belirli görevin birbiriyle uyuşması durumunda iş anlamı hissini yüksek olacağını belirtmiştir. Bu araştırmacı, işin kendi başına doğası itibarı ile iş görene herhangi bir ödül sunmasına gerek kalmadan, bireye anlam duygusu sağlayarak onu motive edebileceğini savunmuştur. Shamir'in benlik kavramı motivasyon teorisi; bireylerin amaç yönelimli ve kendilerini ifade etme eğiliminde olduğu ve yaptıkları iş aracılığıyla öz-saygı, öz-değer ve öz-tutarlılık hislerini geliştirmeye çalıştıkları varsayımına dayanmaktadır. Scroggins (2003) araştırmasında Shamir'in benlik kavramı görüşünü incelemiş ve benlik kavramı ile işin görevleri arasındaki uyumun anlamlı iş algılarının yordayıcısı olduğunu saptamıştır.

İş-yaşam dengesi de, artan iş talepleri ve buna karşın zaman ve enerjinin işlevsel kullanılması gerekliliği dikkate alındığında oldukça önemli bir durumdur. Verimli bir iş performansının yanı sıra; çalışanlar için, aile ve arkadaşlarla işlevsel ilişkiler veya etkileşimleri bir arada yürütülmek oldukça güç süreçlerdir. Ancak ikisi arasında oluşturulacak bir denge iş anlamına katkıda bulunmaktadır (Edwards, 2005).

Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) yaptıkları kapsamlı alanyazın araştırmalarına bağlı olarak iş anlamı hissini kökenine yönelik dört temel kaynak öne sürmüştür. Bunlar; birey, diğer bireyler, iş ortamı ve bağlamı ve tinsel yaşamdır. Ayrıca bu araştırmacılar, özgünlük, öz-yeterlik, öz-saygı, amaç, aidiyet hissi, aşkınlık, kültürel ve kişiler arası anlam oluşturmayı iş anlamı mekanizmasının oluşumunda katkı sunan değişkenler olarak ele almışlardır (Schnell, Höge ve Pollet, 2013).

2.2.2. İş Anlamı Kavramının Doğası

İş görenler rutin bir çalışma gününde çeşitli aktivitelerle meşgul olmakta ve bu eylemleri; işle ilgilenirken elde ettikleri deneyimlere derinlik ve anlam kazandırmanın önemli araçları olarak görülebilmektedir. Bu nedenle iş anlamı yapısı, iş görenlerin çalıştıkları kurumlarda kendi içsel deneyimlerini nasıl algıladıklarının önemli bir belirleyicisidir. İş anlamı; iş görenlerin yaptıkları işin anlamına ve çalıştıkları kurumlarda yaptıklarına yönelik anlayışlarının sonucunda ortaya çıkan kişisel bir anlam duygusudur (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003).

Bireyin iş anlamı hissini doğasını oluşturan ana etmen yaptığı işin yaşamına nasıl bir katkı sunduğu ve ne yönde hizmet ettiği (Roberson, 1990). Ne iş olursa olsun ve hangi meslek grubunda görev yaparsa yapsın; çalışanlar harcadıkları çaba ve ortaya koydukların

emeğin bir sonucu olarak bir anlam hissi elde etmeye motive olmuştur (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Bu anlam hissi sabit ve durağan değildir, aksine bireyin eylemlerini şekillendiren ve yansıtan dinamik bir üretim sürecidir (Blumer, 1966; Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Dolayısıyla iş görenlerin, yaptıkları işin kendilerine ne tür bir katkı sunduğunu ve sonrasında da diğer bireylerle ve sosyal çevreyle olan ilişkilerini ne tarzda şekillendirdiğini netleştirmek amacıyla, sürekli bir anlam oluşturma çabası içinde olacağı söylenebilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Elbette bu tüm bireyler için geçerli değildir.

İş anlamı yapısının temel çatısı üç temel değişkenle açıklanmaktadır: (a) iş görenin yaptığı işin anlamı, (b) iş görenin içinde bulunduğu rol ve (c) bireyin benliği. Bir bütün olarak bu üç faktörün birleşimine ve iş görenin çalıştığı kurumdaki etkinliğine bağlı olarak iş anlamının doğası oluşmaktadır. Wrzesniewski ve diğerleri (2003), çalışmalarında iş anlamı hissini doğasıyla ilişkili bu üç değişkeni; iş anlamının içeriği ve iş anlamının değerlendirilmesi şeklinde iki boyuttan ele alarak detaylı biçimde incelemişlerdir. İş anlamına ilişkin bu inceleme aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1

İş anlamı

	İşin anlamı	İşin rolü	Bireyin benliği
İçerik Bu nedir?	Bireyin yaptığı işin gerektirdiği görev ve aktivitelerin niteliği	Bireyin işteki rolünün özellikleri	İşin yapılması sürecinde bireyin kendine yüklediği özellikler
Değerlendirme Bunun değeri nedir?	Bireyin yaptığı işin gerektirdiği görev ve aktivitelerin yorumlanması sonucunda elde edilen değer	Bireyin işteki rolünün yorumlanması sonucunda elde edilen değer	Bireyin işteki benliğinin yorumlanması sonucunda elde edilen değer

İşin içeriği; bireyin, o işin tamamlanması için yapılmasının gerekli olduğuna inandığı görev ve aktiviteleri ifade etmektedir ve bu nedenle işin içeriği iş görenin ne yaptığını ve yaptığı aktivitelere yüklediği özellikleri içermektedir. İş anlamı hissini ikinci boyutu olan; işin değerlendirilmesi ve yorumlanması boyutu ise bu aktivite ve görevlerin değerini içermektedir. İş anlamı hissini içerik rolü, bireyin bir iş gören olarak içinde bulunduğu örgütün sosyal yapısındaki algıladığı pozisyonunu gösterirken (Ashforth, 2001) iş anlamı hissini işin değerlendirilmesi ve yorumlanması boyutu bireyin örgütündeki bu pozisyonunun onun tarafından ne düzeyde değerli olduğuyula ilişkilidir. Sonuç olarak iş anlamı hissini oluşturmada benliğin içeriği “bu işi yerine getirebilmek için benim bir birey olarak özellik ve niteliklerim nelerdir?” sorusuna işaret etmektedir. İş anlamı hissini oluşturmada benliğin değerlendirilmesi ise bireyin bir iş gören olarak belirli bir işteki kişisel özelliklerinin önem ve değeri konusuyula bağlantılıdır.

Araştırma kanıtları ve vaka incelemeleri, kişilerin işe nasıl yaklaştıklarını anlamının ve bunlardan elde ettikleri şeyin, bireyler ve organizasyonlar için mümkün olan en iyi sonuçların nasıl elde edileceğini öğrenmek için çok önemli olduğunu belirtmektedir. Anlamli çalışma, bireyden veya organizasyondan kaynaklanabilir. Bazı insanlar işyerinde kendilerine bir anlam ve görev duygusu yükleyebilir ve bazı kuruluşlar, her çalışanın iş başında başarı, bütünlük ve kültür yaratmanın bir parçası haline geldiği anlamli bir işyeri oluşturma konusunda daha başarılı olabilir.

İş yoluyla anlam elde etme işin bireylerin yaşamındaki önemli anlam kaynaklarından biridir. İş anlamı bireyin işten elde ettiği doyum ile yaşamında ve kendini algılayış biçiminde gelişim sağlamasını, çevresine ya da kendine dair yeni bakış açıları oluşturmalarını mümkün kılar. Bireyin yaptığı işin diğer çalışanlar üzerindeki etkisinin güçlü olduğu durumlarda işin ifade ettiği anlamın da artacağı belirtilmiştir. Bu özellik, anlamın, işin olumlu etkileri ile bağlantılı olarak değişebileceğini ifade etmektedir.

Bireyler yaptıkları işi, kendilerine bir takım maddi kazançlar sağlamasından bağımsız olarak; bir gruba dahil olmak, verimli olduğunu hissetmek veya bir yaşam amacı elde etmek için sürdürebilmektedir. İşten elde edilen kazançlar dışında ne gibi olguların işi birey için anlamli kıldığı konusunda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. İş anlamı, bireyin genel inançlarına, değerlerine, içinde bulunduğu konum ve şartları algılama biçimine bağlı olarak değişiklik göstermesi dolayısıyla, öznel bir yapıdadır (Kara, 2016).

Wrzesniewski (2003) anlamlı iş deneyimi için işyeri ilişkilerinin önemini vurgulamıştır. Wrzesniewski ve diğerleri (1997) anlamlı işe bir unsur olarak daha büyük iyiye hizmet etme arzusunun önermiş ve Ashforth (2001), kişinin kendisini anlamlı çalışmanın kilit yönü olarak algılamayı önermiştir. Steger ve diğerleri (2012), anlamlı bir çalışmayı üç temel yönden kavramsallaştırmışlardır: (1). İşteki psikolojik anlamlılık; işin kişisel önemini; (2) İş yoluyla yapma anlamı, Hayat anlamını anlamlı bir çalışma ile bağlantılı olarak bir bütün olarak ele almayı (3) Daha iyi motivasyonlar ise başkalarına daha iyi yararlar sağlamak için olumlu bir etki yaratma ihtiyacını ifade eder.

Anlamlı çalışma organizasyonlar için olumlu sonuçların yanı sıra örgütler için ahlaki ya da etik bir zorunluluk olması açısından da önemlidir (Michaelson, 2005). Anlamlı çalışma, daha iyi refah (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007), merkezîyet ve önem duyguları (Harpaz ve Fu, 2002) ve daha fazla iş doyumu (Kamdrön, 2005) ile ilişkilendirilmektedir. Anlamlı çalışma üzerine yapılan çalışmalar, tüm bir görevi tamamlama, askeri gurur, katılım, meydan okuma, iş rol kimliği, iş değerleri, iş merkezliği, özünde iş odaklılık gibi çeşitli becerilerle karakterize edilebileceğini düşündürmektedir (Steger ve diğerleri, 2012).

İş görenin yaptığı işin anlamı, iş görenin içinde bulunduğu rol ve bireyin benliği iş anlamı hissinin oluşmasında önemli olan üç değişkendir. Birincisi olan işin anlamı; bir işi yaparken akışkan ve yapılandırılmış bir formatta ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir zemini temizleme görevi doğal olarak bir anlam içermeyebilir. Bu görev anlamını; temizleme görevinin yerine getirilmesiyle ve bu süreçte bireyin diğer bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda o göreve aşılana anlam aracılığıyla kazanacaktır. Benzer biçimde temizlik işi; kirli, değersiz ve düşük düzeyli bir iş olabilir veya önemli, değerli bir iş olarak da görülebilir. Bu yönüyle herhangi bir işin anlamı sabit ve durağan değil, dinamik ve durumsal bir yapıya sahiptir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003).

İkincisi olan rolün anlamı ise; iş görenin, işin formal yapısındaki pozisyon ve konumunun ne olduğuna yönelik anlayışını (Ashforth, 2001) ve bu pozisyonu nasıl değerlendirdiğini tanımlamaktadır. Sosyal yapıdaki bir rol olarak tanımlanabilen bu yapı aynı zamanda diğer bireylerin beklentilerinden ve rolün nasıl bir yapıya bürüneceğine yönelik iş gören ile diğer bireyler arasındaki akışkan görüşmelerden etkilenmektedir. Bu nedenle işin rolü; hem pozisyonun yapısal yönleriyle ve hem de diğer bireylerin iş görenin bu rolüne ilişkin beklentilerini içeren sosyal yönlerle ilişkilidir (Wrzesniewski ve diğerleri, 2003). Üçüncü değişken olan bireyin benliği; iş görenin işyerindeyken kendine yönelik kazandığı öz-

anlayış olarak ele alınabilir. Bazı araştırmacıları iş anlamı hissini doğasına katkıda bulunan benlik değişkenini öz kimlik olarak betimlemiş ve onu bireyin kendine yüklediği özelliklerle ilişkilendirmiştir.

MOW International Research Team (1987), iş anlamı kavramının üç yapıyı içerdiğini öne süren bir model geliştirmişlerdir: durumsal değişkenler yani öncüller, merkezi değişkenler ve sonuçlar. İş anlamının öncülleri; yaş, kardeş sırası ve ilişkileri, cinsiyet ve eğitim gibi ailesel ve bireysel durumlara bağlıdır. Merkezi değişkenler üç boyutlu bir yapıdır: (a) İşin bireyin yaşamındaki rolü ve önemini gösteren işin merkezliliği, (b) iş görenden yapması beklenen işin gerekliliklerini ve bir işçinin nasıl olması gerektiğini gösteren sosyal normlar ve (c) işin amaç ve çıktılara yönelik içsel ve dışsal değerler. Sonuçlar ise bireyin gelecekte olmasını istediği işine yönelik beklenti ve varsayımları ile bireyin işten beklediği sonuçlardır. Bir bütün olarak iş anlamı hissini, bireysel, mesleki ve çevresel etmenler etkilemektedir (Coates, 2014).

2.2.3 İş Anlamı Hissinin İşlevselliği

İnsanlar, işlerinin onlara anlamlı gelmesini isterler (Sverko ve Vizek-Vidovic, 1995). Juhdi ve diğerleri (2010), çalışanların mesleklerine yükledikleri anlamın, arabuluculuk motivasyonunu, memnuniyetini ve çalışma etkililiğini olumlu etkilediğini gözlemlemiştir. Burger, Crous ve Roodt (2013), çalışanların çalışmalarına yükledikleri anlamın bir kuruluşun başarılı değişiklikler yapabilmesi için şart olduğunu ifade etmiştir. Soane ve diğerleri (2013), bir şeyler öğrenmeye hevesli çalışanların, yaptıkları işi daha anlamlı bulduklarını ifade etmişlerdir. Böyle çalışanlar daha fazla enerji ve tutkuyla çalışırlar.

İşletmelerin çalışanlarının işlerini yaparken, onlara bir anlam ifade etmelerine yardımcı olmak için etik ve ahlaki yükümlülükleri ile beraber anlam katmalarını sağlamaları da şirketler için önemlidir ve organizasyonel performans da bundan etkilenir (Harpaz ve Meshoulam, 2010).

İş anlamı hissi bireylerin potansiyellerini daha etkin kullanmalarına ve daha işlevsel bir çalışma yaşamı sürmelerine katkıda bulunmaktadır (Bessette, 2003). Çalışan insanlar sürekli biçimde yaptıkları işin anlamını, amacını ve yaşama katkısını sorgulama eğilimindedir. Çoğu iş gören yaşamlarında nelere özen gösterdiklerini yeniden keşfetmek ve yapmayı sevdikleri işlerin neler olduğunu bulmaya çalışmak arzusu içindedir (Cacioppe, 2000). İş görenler sevindikleri işi yaptıklarında ve işlerinin anlamlı olduğunu

hissettiklerinde, kendilerini daha iyi motive edebilir, işlerine tutku ve neşeyle yaklaşabilir ve daha yaratıcı olabilirler (Mitroff ve Denton, 1999). İş anlamı hissine sahip bireyler, daha yüksek düzeyde iyilik hali duygusu yaşamakta (Arnold ve diğerleri, 2007), işlerini daha merkezi ve önemli olarak algılamakta (Harpaz ve Fu, 2002) ve daha yüksek düzeyde iş doyumunu (Kamdron, 2005) sağlamaktadır (Steger ve diğerleri, 2012). Böylece işlerinde, aile yaşamlarında ve arkadaşlık ilişkileri ve diğer sosyal etkileşimlerinde daha mutlu, huzurlu ve işlevsel olabilirler.

2.2.4 İş Anlamı Alanında Yapılan Araştırmalar

Çok sayıda araştırmada anlam hissini önemi bireyin yaşamının diğer önemli yönleriyle karşılaştırılarak incelenmiştir. 1980'li yıllarda "İş anlamı" projesinde; sekiz farklı ülkeden yaklaşık 14.000 katılımcı üzerinde geniş kapsamlı bir araştırma yapılmış ve bu çalışma iş anlamı alanında yapılan önemli çalışmalardan birisi olarak alanyazında yerini almıştır. Çalışmada araştırma takımı farklı ülke ve kültürleri iş anlamı açısından kültür, yaş ve sosyo ekonomik statü gibi değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sekiz temel amaçları şunlardır: katılımcıların ve grupların temel anlam şablonlarını belirlemek; bu şablonlar açısından bireysel ve grupsal farklılıkları anlamak; bu şablonların bireyde ve sosyal yapıda oluşturduğu sonuçları incelemek ve her bir şablondaki iş gücü popülasyonunu tahmin etmek. Araştırmadan elde edilen bulgular üç temel şablonu göstermiştir: işi merkeze alma, çalışmaya yönelik sosyal kurallar ve değerli iş çıktıları ve tercihleri (Harrison, 2008).

MOW (1987) çalışmasında dikkat çeken diğer bir bulgu ise bireylerin çalışmalarının temel nedeninin ekonomik kaygılar, ikinci nedenin ise kendini ifade etme gereksinimi olmasıdır. Bu kendini ifade etme ihtiyacı ilginç bir iş yapma, birey-iş uyumu, özerklik ve değişiklik gibi boyutlar içermektedir. İlginç iş; tüm yaş gruplarında ve her iki cinsiyette en önemli boyut olarak bulunmuştur (Edwards, 2005). Ayrıca bu çalışmada katılımcıların işlerine yönelik algıları incelenmiş ve Japonya ve Yugoslavya gibi farklı sekiz ülkeden bireyler; işlerinin yaşamlarının en önemli yönü olduğunu ve kendileri için aile, eğlence, sosyal yapı ve dinden daha ön planda geldiğini belirtmiştir (MOW, 1987). Belçika, Britanya, Almanya, İsrail, Hollanda ve Amerika Birleşik Devletlerinden katılan bireyler ise ailelerinden sonra en önemli olan şeyin işleri olduğunu ifade etmiştir. 1990'lı Aynı ekibin yürüttüğü ve Belçika, Almanya, İsrail, Japonya, Amerika Birleşik Devletlerinden bireylerin katıldığı

ikinci bir çalışmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmada Almanya dışında diğer tüm katılımcılar için işin, aileden sonra en önemli yaşam alanı olduğu bulunmuştur. Alman çalışanlarda ise eğlence ikinci, iş ise üçüncü derecede önemli olarak bulunmuştur (Harpaz ve Fu, 2002).

Kuzey Amerika, Avrupa ve Pasifik Asya'dan 100.000 birey üzerinde yürütülen diğer geniş bir kapsamlı bir çalışmada; Kelly Global Work Force Index (2009), katılımcıların %51'den fazla bir oranının, dünyaya ve insanlara daha anlamlı bir katkı sunma imkânı olursa, mevcut işlerindeki rollerinden daha düşük ve önemsiz bir rolü veya daha düşük ücretli bir işte çalışmayı kabul etmeye hazır oldukları bulunmuştur. Yönetici eğitimi programına katılan bireyler üzerinde yürüttüğü çalışmada ise Holbeche (2004), yönetim kurulunda görev yapan bireylerin %63'ünün, orta düzey yöneticilerin %72'sinin ve müdür ve direktörlerin ise %69'unun yaptıkları işten daha yüksek düzeyde anlam hissi elde etmenin yollarını aradıklarını saptamıştır. Bu sonuçlar bireylerin yaptıkları iş ve içindeki buldukları örgütlerde yerine getirdikleri roller açısından anlamlılık hissini diğer birçok doyum aracından ve mesleki değerden daha önde geldiğine işaret etmektedir.

Mitroff ve Denton (1999), insan kaynakları uzmanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, katılımcıların işlerine anlam katan değişkenlerin neler olduğunu incelemiştir. Elde edilen bulgular katılımcıların; işin ilginç olması, birey olarak potansiyellerine kullanmalarına imkân sunması ve iyi bir etik organizasyon mantığının bulunması gibi değişkenleri önemsemiştir. Para ve kazanç ancak beşinci sırada önemsenmiştir.

Isaksen (2000) iş anlamı ve iş anlamıyla ilişkili diğer değişkenlere yönelik derin bir analiz yaptığı araştırmasında, 28 çalışanla görüşmeler yapmış ve onların çevrelerini gözlemlemiştir. Bulgular, stresli çalışma koşullarına rağmen, çalışanların %75'inin işlerinde anlam hissi elde ettiklerini göstermiştir. Katılımcıların iş anlamına yönelik tanımlarına bağlı olarak Isaksen iş yerinde anlam hissine yönelik 8 boyut belirlemiştir: (1) işyerine ve onun prosedürlerine bağlı kalarak elde edilen anlam (bu kategori; işyerine veya işe bağlılığın çalışanın kimliği ve öz-saygısı için çok önemli olduğunda geçerlidir), (2) iş yerinde sosyal ilişkilerle meşgul olma sonucunda elde edilen anlam, (3) işi, daha geniş bir anlam bağlamının gerekli bir parçası olarak okuma sonucunda elde edilen anlam (bu kategori, işin para veya bireyin aile, özel yaşamı ve geleceği için ödülleri sağladığı için anlamlı olduğu durumlarda geçerlidir.), (4) İş bir eğlence ve öğrenme süreci olarak görme aracılığıyla elde edilen anlam, (5), İşyerinde üretken olma sonucunda elde edilen gurur ve sorumluluk duyguları aracılığıyla elde edilen anlam, (6), İşin diğer insanların iyiliğine

katkıda bulunduğu hissi aracılığıyla elde edilen anlam, (7) İş süreçleri, rutinleri ve koşullarının gelişmesine katkıda bulunma hissi aracılığıyla elde edilen anlam ve (8) Özgürlük hissi veren bir özerklik deneyimi aracılığıyla elde edilen anlam (Isaksen, 2000).

Silverthorne (2002) araştırmasında, cinsiyet ayrımcılığı deneyimlerine rağmen, yaptığı işten anlam duygusu elde eden, kariyerlerinin ortalarında bulunan ve gelir düzeyi yüksek olan 10 kadınla görüşme yapmıştır. Bu çalışmada iş anlamı hissine katkıda bulunan dört boyut elde edilmiştir: özerklik, iş aile dengesi, işyeri ilişkileri ve benlik hissi. Bulgular bu profesyonel kadın çalışanların yaptıkları işi kendi başına anlamlı gördüklerini ortaya koymuştur.

Hodson (2002) iş anlamını etkileyen değişkenleri incelediği ve 108 birey üzerinde yürüttüğü çalışmada iş anlamının, iş doyumunu ve iş özerkliği ile pozitif, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşama ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bessette (2003), 102 katılımcı üzerinde yürüttüğü araştırmasında, iş anlamının, topluluk hissi ve örgütsel iklim pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Harpaz ve Fu (2002) farklı ülkelerden çeşitli iş kollarında çalışan bireylerin %65-95 oranının mevcut işlerinde, ekonomik gereksinimlerini dikkate almadan çalışmaya devam ettiklerini bildirmiştir. Onlara göre toplumun değerler sistemi değişmeden iş “bireyin yaşamına ekonomik, sosyal ve bireysel kimlik formlarında katkı sunmaya devam eden temel bir kaynak” (s. 663) olmaya devam edecektir. May, Gilson ve Harter (2004), 213 iş gören üzerinde yürüttükleri araştırmalarında iş anlamının; işe bağlanma, güven hissi, işi zenginleştirme, iş görev uyumu, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırmada ayrıca iş anlamı hissini, işi zenginleştirme, işe bağlanma ile iş rol uyumu ve işe bağlanma arasındaki ilişkilerde tam aracılık etkisine sahip olduğu saptanmıştır.

Bireylerin yaptıkları iş ve aktivitelerden anlam hissi elde etmeleri diğer bir deyişle iş anlamı hissi, psikolojik, fizyolojik ve sosyal anlamda iyi olmanın önemli bir etkenidir (Chalofsky, 2003; Keyes, 2007; Clausen ve Borg, 2011). Araştırmalar iş anlamı hissini bireysel kimliğin ifadesinde de önemli oranda katkı sunduğuna dikkat çekmektedir (Baumeister ve Vohs, 2005; Chalofsky, 2003; Pratt ve Ashforth, 2003).

Harrison (2008), 170 otel yöneticisi üzerinde yaptığı araştırmasında bireylere yaptıkları işe anlam katan bir aktivitenin çeşitli değişkenler üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular iş anlamı hissine katkıda bulunan bir aktivite ile meslek

düzeyi, eğitim düzeyi, dışa dönüklük, dönüşümsel liderlik, olumlu duygulanım ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Fairly (2011), 574 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, iş anlamı hissini, işe bağlanma ve iş uyumu ile pozitif, tükenmişlik ve işten uzaklaşma ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Steger ve diğerleri (2012), 370 çalışan üzerinde yürüttükleri araştırmalarında iş anlamı hissini, mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumunu, içsel iş motivasyonu ve yaşam doyumunu ile pozitif, düşmanlık duygusu ve depresyonla ile negatif ilişkili olduğunu saptamıştır. İş anlamı hissi ile kaygı ve dışsal iş motivasyonu arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Van Til Hayman (2013), yaşları 20 ile 72 arasında değişen 196 çalışan üzerinde yürüttüğü çalışmada, yaş, tinsel anlamda çaba gösterme, içsel kaynaklı çaba gösterme, dışsal kaynaklı çaba gösterme ve iş anlamı hissi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bulgular iş anlamının; yaş, tinsel anlamda çaba gösterme, içsel kaynaklı çaba gösterme ile pozitif ilişkili olduğunu, iş anlamı ile dışsal kaynaklı çaba gösterme arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Schnell, Höge ve Pollet (2013), 197 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, iş anlamının öz-yeterlik, iş-görev uyumu ve görevin önemi ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Golparvar ve Abedini (2014), 204 çalışan üzerinde yürüttükleri araştırmalarında iş anlamının, iş yerinde mutluluk, psikolojik iyi olma ve iş yerinde tinsellik ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Duffy, Autin ve Bott (2015), 280 birey üzerinde yürüttükleri araştırmalarında iş anlamı hissini, iş iradesi, iş doyumunu ve birey-çevre uyumu ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca bu çalışmada, birey-çevre uyumu ve iş anlamının, iş iradesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır.

2.3. Mutluluk Kavramı İle İlgili Alanyazın

2.3.1. Mutluluk

İnsanlar, yüzyıllardır mutluluk kavramı hakkında kafa yormakta ve nasıl mutlu olunabileceğinin yollarını aramaktadır. Bu yüzden, mutluluk M. Ö. 3000'lü yıllardan beri farklı disiplinlerin araştırmaları içerisinde yer almaktadır. Mutluluk kelimesi Yunanca 'Eudaimonia' kelimesinden gelir ve her şeyin yolunda gitmesi, kişinin hayattan doyum almasını ifade eder (Marar, 2012; Süler, 2016). Ayrıca, mutluluğun farklı disiplinler

tarafından yapılan farklı tanımları bulunmaktadır. Felsefi açıdan bakıldığında mutluluğun, iyi insan-kötü insan ayrımı ile ilişkilendirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Örneğin, Aristoteles'e göre bir insanın mutlu olması için o kişide erdem, iyilik ve ölçülülük olması gerekir. Ayrıca, mutlu olmak demek, kişinin yaşam içerisindeki önceliklerini belirlemesi ve buna uygun planlar yapmasıdır. Kişi yaptığı bu planları uygulamaya koymak yoluyla mutluluğa ulaşmaktadır (Haybron, 2000). Birey, yine Aristoteles'e göre mutlu olmayı mutluluğun kendisi için istemelidir. Mutlu olduğu için bir şeyler yapmak yerine mutlu olabilmek için bir şeyler yapmalıdır, mutluluk ancak çaba gösterilerek ulaşılır (Kenny 2006).

Psikolojik açıdan ele alındığında mutlulukla ilgili farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Haybron (2000) bu bakış açılarını dört temel alanda değerlendirmektedir. Bunlar: Sağduyuya dayalı mutluluk; akla uygun karar verme yeteneği olarak tanımlanan sağduyu konusunda ele alınan mutluluk, ruh sağlığı açısından değerlendirilmekte "iyi olma", "iyilik hali" olarak ele alınmaktadır (Ryff ve Singer, 2008). Yaşam Tatminine dayalı mutluluk: Psikolojik olarak ele alınan mutlulukta ikincil değerlendirme yaşam tatmini açısından ele alınmaktadır. Bu açıdan ele alınan mutlulukta bireyler, yaşamlarının tatmin edici halde olduklarını düşündüklerinde ve hayatlarından mutlu olduklarına yönelik olumlu değerlendirmelerde bulduklarında mutlu olduklarını göstermektedirler. Haz Temelli Mutluluk: Bir şeyden duygusal ve manevi olarak sevinç duyma, felsefi açıdan haz alma olarak tanımlanmaktadır. Fakat psikoloji alanyazınında haz, devam etmesi istenen ılımlı ve kişiye tatmin edici doyumluk veren coşku olarak incelenmektedir. Burada önemli olan iki husustan birincisi kişiye acı veren duygulardan kaçınması ve ikinci olarak bu kaçınmanın ardından onu mutlu edecek duyguların içerisine sokabilecek durumların bireylerin yaşamında yer almasıdır. Bireyler olumlu duyguları ne kadar çok ve olumsuz duyguları ise ne kadar az yaşarlarsa bu durumda hazzı ulaşmaktadırlar (Diener, 2000; Lyubomirsky, 2001).

Mutluluğa kültürel temelli bakan kuramsal açıklamalarda duyguların ortaya çıkması ve şekillenmesinde kültürel anlamın kritik rolü üzerine durmuşlar ve bu durumun uzantısı olarak mutluluk konusunda kültürel açıklamalar yapmışlardır (Eryılmaz, 2014). Bu konuda en önemli çalışmaları yapan Kitayama ve Markus'a (2000) göre, kültürel çalışmaları yapan psikologlar duyguların doğrudan psikolojik ve fizyolojik mekanizmaların sonucunda oluştuğu görüşünü kabul etmemekte; duyguların kültürlere ve içinde bulunulan durumlara göre farklılaştığını söylemektedirler (Kitayama, Markus ve Kurokawa, 2000).

Sosyo kültürel açıdan ele alındığında mutluluk değerlendirmelerinde toplulukçu kültürleri Doğu Asya Ülkeleri ve bireyci kültürleri Kuzey Amerika ve Avrupa ülkeleri temsil etmektedir. Bireyci kültürlerde kişinin bağımsızlığına ve özerkliğine vurgu yapılmaktadır.. Bağımsız benliğin temel varsayımları doğrultusunda sosyal ilişkiler ele alınır. İlişkilerde en önemli husus benliklerin seçimleridir. Bu açıdan ele alındığında mutluluk, bireyci kültürlerde kişisel başarı ile kişinin kendisi hakkında olumlu değerlendirmeler ve duygular hissetmesine dayandırılmaktadır (Eryılmaz, 2014). Doğu Asya kültürlerinde ise diğerleri ile bağlantılı olma ve benliğin diğerleri ile ilişki içerisinde olmasıdır. Bu topluluklarda yaşayan bireyler kendilerini sosyal ilişkilere göre ayarlama noktasında yüksek düzeyde motive olmuşlardır. Bu toplumlarda benlik, bireylerin diğerleri ile ilişki içerisinde olması ve diğerlerine bağımlı olma inancı ile ilişkilidir. Bu bakış açısı bireyi diğerleri ile bütünleşmiş, bir olmuş, diğerleri ile duygusal açıdan hareket edebilen bir özellik olarak ele almaktadır. Dolayısıyla yapılan kişilerle ilgili yapılan vurgular daha çok statü, grup üyeliği ve roller üzerinedir (Lu ve Gilmour, 2004).

Mutluluk düzeyi daha yüksek olan bireylerin daha iyi sosyal ilişkilere sahip olduğu, işlerinde başarılı olup daha çok kazanç sağladıkları ve daha uzun bir yaşam sürüp sağlıklı yaşadıkları bilinmektedir. Ayrıca, mutlu insanların yaşam enerjisi ve yaratıcılıkları daha fazladır, bağışıklık sistemleri sağlamdır, iş dünyasında daha başarılıdırlar ve daha uzun yaşarlar (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Mutluluğun böylesi önemli sonuçlar doğurması durumu ulusal ve kurumsal bir mutluluk izleme mekanizmasının kurulmasını zorunlu hale getirmektedir. Dolayısıyla makro açıdan düşünersek de işletmelerin çalışanlarının iyilik hallerini izlemesi, çalışanların daha iyi olmaları adına önemli hale gelmektedir (Diener ve Seligman, 2004). Mutlu kişiler yaşam olaylarını yorumlama, değerlendirme ve bunlara tepki vermede görece daha az mutlu kişilerden daha farklıdırlar (Lyubomirsky, 2001). Örneğin, insanın olumlu bir iyilik durumunda olması, insanı farklı şeyleri keşfetmek için güdüler ve strese yol açan hayat olayları ile baş etmede kişiye yardımcı olur. Ayrıca, yapılan araştırmalarda mutlu insanların daha olumlu hisleri olduğu ve diğer insanlarla daha başarılı ilişkiler kurdukları belirlenmiştir (Diener ve Seligman, 2002).

Veenhoven (2000), mutluluk kavramının öznel ve nesnel türde olmak üzere iki farklı anlam taşıdığını ifade etmiştir. Nesnel anlamda mutluluk; iyi yaşam koşulları, barış, huzur, özgürlüğünü belirtir. Öznel anlamda mutluluk ise ruhsal bir durumu belirtir ve gelip geçici duyguları ifade eder. Mutluluk, aslında öznel bir karşılaştırma demektir (Veenhoven,

1997). Bu yüzden kişi içinde olması gerektiğini düşündüğü hayat standardı ile şu anda yaşadığı hayatın birbiriyle uyumu doğrultusunda mutlu olup olmadığını veya ne kadar mutlu olduğuna karar verir. Kişinin hayat kalitesinin artması ise hayat standartlarının da artması demektir. Burada “hayat standartları” ile ifade edilmek istenen, bireyin yaşadığı toplum tarafından belirlenen iyi hayat şartları nesnel olarak düşünülürken, bazı toplumlarda sağlık, neşe, huzur gibi öznel nitelikleri ifade edebilirken; bazı toplumlarda ev, araba, yazlık sahibi olma gibi maddi nitelikleri ifade edebilir.

Mutluluk algısı, beklentileri gerçekleştirilme algısı ve umut algısı gibi öznel algılamalar, kişinin hayat kalitesinde önemli rol oynayan psikolojik durumlardır. Mutluluk algısı; bazı kişisel yaşantılarda deneyimlenen, algılanan olumlu duygular, olumlu duygulanım çokluğu ve kişinin hayatını değerlendirme derecesi olarak ifade edilmektedir (Abdel-Khalek, 2006; Cheng ve Furnham, 2004).

Bazı insanlar diğer insanlardan daha mutludurlar, bu kişiler bir takım olumsuzluklarla karşılaşmalarına rağmen mutlu olabilmektedirler. Neredeyse bütün kültürlerde nasıl mutlu olunabildiği ve sürdürülebildiği incelenmiştir. Bireylerin mutluluğunu belirleyen faktörlerin araştırıldığı çalışmalara göre ise; hayat olayları (Headey ve Wearing, 1989), başarılar, eylemde bulunma (Csikszentmihalyi, 1990) ve uyum sağlama düzeyi mutluluğun en önemli faktörleri olarak, nesnel bir bakış açısından mutluluğu belirleyen faktörler olarak açıklanmıştır. Ancak nesnel açılardan incelendiğinde mutluluk tam olarak açıklanamamış ve araştırmacılar da öznel faktörleri incelemeye başlamışlardır. Çünkü kimi insanlar ufak olaylarda dahi mutlu olabiliyorken; kimi insanlar hayatlarında birçok olumlu şey olsa da mutlu olamamaktadır (Lyubomirsky ve Lepper, 1999). Buna göre kimi insanların hayatlarındaki tüm rahatlık ve olumlu olaylara rağmen mutsuz; kimi insanların da bütün zorlanmalara, trajedilere, sevilmemeye rağmen mutlu olabilmeleri, mutluluğun öznel bir durum olduğu şeklindeki açıklamaya bir kanıt sağlayabilir (Myers ve Diener, 1995). Bu bağlamda, öznel mutluluk kavramının açıklanması gerekli görülmektedir.

2.3.2. Öznel Mutluluk

İnsanların yaşamlarında ulaşmak istedikleri en önemli hedeflerden biri olan mutluluk kavramını araştıran bilimsel disiplin alanlarından birisi de psikolojidir. Öznel mutluluk kavramının öznel iyi oluş kavramı ile paralel olduğu düşünüldüğünde; öznel iyi oluş kavramının ne olduğunun bilinmesi, öznel mutluluk kavramını anlamayı kolaylaştıracağı

ifade edilebilir. Öznel iyi oluş kavramı ilk kez Bradburn (1969) tarafından kullanılmıştır. Bradburn'e göre öznel iyi oluş, olumsuz duygu ile olumlu duygu dengesidir (Bradburn, 1969). Öznel halinin bir diğer önemli göstergesi, kişisel mutluluk algılamalarını ve olumlu etkileri ifade eden öznel mutluluktur (Lyubomirsky, 2001; Sheldon ve Lyubomirsky, 2004).

Öznel mutluluk kavramı pozitif psikolojinin öne çıkardığı kavramlardandır. Lyubomirsky ve Lepper (1999) öznel mutluluğu, bireylerin mutlu ya da mutsuz olmasının öznel olarak değerlendirilmesi şeklinde ifade etmektedirler. Bireyin yaşadığı mutluluk düzeyi; yaşam olaylarını olumlu ya da olumsuz biçimde nasıl algıladığını, yorumladığını, hatırladığını ve deneyimlediğini etkilemektedir. Bir başka ifadeyle, öznel mutluluk ile ifade edilmek istenen şey; bireylerin yaşamın olumlu ve olumsuz etkilerini ayırması değil; genel olarak mutluluğunu değerlendirmesidir (Schiffman ve Nelson, 2010).

Öznel mutluluk; olumlu-olumsuz bir denge ve genel anlamda bir memnuniyet dengesidir (Diener, 2000). Öznel mutluluk duygusal ve bilişsel olarak iki yön içerir. Birincisi genellikle olumlu bir etkinin olmasına ve olumsuz duygulanımın olmamasını belirtirken, diğeri ise hayattan doyum almak olarak ifade edilir. Öznel mutluluk düzeyi fazla olan insanlar hayatlarındaki son deneyimlerini daha keyifli olarak değerlendirir, kendileri için daha olumlu düşünceler (Lee ve Im, 2007), daha çok kişisel kontrol hissederler ve olumlu olaylara karşı daha yoğun duygusal tepkiler verir, ancak olumsuz olaylara daha az uzun süreli tepkide bulunurlar (Seidlitz, Wyer ve Diener, 1997).

Son birkaç on yılda birçok çalışma, öznel iyi oluş veya öznel mutluluk ile günlük hayatta sosyal açıdan elde etmek istediğimiz başarılar arasındaki güçlü ilişki elde edilmiştir. Daha az mutlu insanlarla kıyaslandığında, mutlu insanlar son derece tatmin edici bir aile yaşamına ve daha iyi kişiler arası veya romantik ilişkileri vardır ve bu kişiler günlük yaşamında daha olumlu olaylar ve duygular ifade etme eğilimindedirler (Diener ve Seligman, 2002).

Öznel mutluluk, yalnızca koşulların bir sonucu olarak değil, aynı zamanda daha fazla arzu edilen koşulların bir nedeni olarak da görülmektedir. Yüksek bir öznel mutluluğa sahiplik otobiyografik anılardaki olumlu duygusal olayları hatırlama oranının daha yüksek olması (Otake 2015), daha fazla işbirliği ve sorumluluk (Edmans, 2012), daha yüksek iş verimliliği (Harter, Schmidt, Asplund, Killham ve Agrawal, 2010) ve etkin başa çıkma,

daha iyi sağlık ve uzun 6m6r 6zerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Diener ve Chan 2011; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005)

Mutlu olmak bireyler ve toplumlar için arzulanan bir Şey ve ortak bir hedefdir ancak bazı insanlar diğerlerinden daha fazla kendini tatmin olmuş hissedebilir ve bazıları ise hayatın zorluklarının, kişisel engellenmelerin, trajedilerin veya olumsuzlukların varlığında dahi mutlu olma becerisine sahiptirler. (Lyubomirsky ve Lepper, 1999).

Lyubomirsky ve Lepper'in (1999) dile getirdiği gibi, "Bir kişi biraz mutlu bir hayata sahip olsa da kendini mutlu birisi olarak değerlendirebilir veya bir baŐkası memnun, gururlu ve biraz coŐkulu bir ay geçirdiyse, kendini genel olarak mutsuz olarak belirtebilir. " (s.140). Aynı Şekilde, birisi de savaŐın bittiği için veya kayıp ayakkabısını bulduğu için mutlu olabilir (Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky, 2013). B6t6n bunlara baktığımızda, araştırmacıların 6znel s6relerin mutluluk 6zerindeki etkisinin 6nemini belirttiklerini g6rmekteyiz (Lyubomirsky ve Lepper, 1999).

6znel mutluluk, kişinin mutlu veya mutsuz olup olmadığının 6znel bir Şekilde değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998). Bir kişinin 6znel mutluluğu, kişinin hayat olaylarını olumlu veya olumsuz bir Şekilde nasıl algıladığını, g6rd6đ6n6, d6Ő6nd6đ6n6 ve deneyimlediğini etkiler. 6znel mutluluğu y6ksek olan bireyler, daha az mutlu bireylere kıyasla daha olumlu duygulara sahip olduklarını (Diener ve Seligman, 2002), hayatlarından daha memnun olduklarını (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005) ve kendilerini daha sağlıklı g6rd6klerini (Roysamb, Tambs, Reichborn-Kjennerud, Neale ve Harris, 2003) ifade etmişlerdir.

2.3.3. Mutluluk Kuramları

İnsan mutlu olmayı ister. İnsanın hangi koşullarda ve niye mutlu olduğunu farklı açılardan açıklayan kuramlar Uyum, Erek, Etkinlik, AŞağıdan Yukarıya ve Yukarıdan AŞağıya, Yargı, Ryff'nin Psikolojik İyi Oluş ve Dinamik Denge kuramlarıdır. AŞağıda bu kuramlar anlatılmıştır.

2.3.3.1. Uyum Kuramı

Uyum kuramı mutluluğu, hayat boyunca s6rekli deđerŐen olay ve durumlara uyum sağlayabilme olarak ifade etmektedir. Bu Şekilde insanlar baŐlarına gelen olaylar sonucu, uzun vadede s6rekli mutsuz kalmadığı gibi, hoş olaylardan sonra da mutluluklarını aynı

şekilde uzun süre devam ettirmemektedir. Böylece, bireyler karşılaştıkları olumlu ve olumsuz olaylara ve durumların olumlu ve olumsuz etkilerine rağmen dengelerini koruyabilmektedirler.

Varolan koşullara uyum ve alışma konusu modern mutluluk kuramlarının odak noktasıdır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Gelişme, insanları dışsal koşullara uyuma hazırlamaktadır. İnsan vücudu nasıl sığağa, soğuga, yüksek basınca vb. uyum sağlıyorsa, kişilik de iyi ve kötü olaylara ve durumlara uyum sağlamakta ve süreç içerisinde insanlar çok mutlu veya çok üzgün kalmaya devam etmemektedir. İnsanların duygu sistemi başlangıçta, olaylara çok güçlü tepki verse de bu tepki zamanla şiddetini azaltmaktadır.

Diener'e (1984) göre olaylar ilk meydana geldiğinde, mutsuzluk da mutluluk da meydana getirebilirler, ancak bir süre sonra olaylar ilk andaki güçlerini kaybederler. İnsan, iyi veya kötü durumlara bir süre sonra alışmaktadır. Bu yüzden, mutluluk hali uzun süre devam etmemektedir. Uyum kuramı kişinin kendi geçmiş deneyimleri ile ilişkili bir standarda dayanır. Güncel olaylar standarttan iyi durumda ise insan mutlu olur. Fakat iyi olaylar devam ettikçe uyum meydana gelmekte, bireyin standartları da yükselmektedir. Bu süreç içinde de bireyin mutluluğunda azalma meydana gelir. Benzer bir şekilde, insanlar deprem, kaza, ölüm gibi ciddi yaşam olaylarından sonra bazı başa çıkma stratejileri kullanarak olaylara bir şekilde uyum sağlarlar ve hayatlarına devam ederler (Dursun, 2015; Lucas, 2007).

Bu kuram, belirli bir uyarıcı düzeyine uyumlu hale geldiğini ifade etmektedir. Uyarıcıların artışı doyumla, düşüşü ise doyumsuzlukla sonuçlanır. Çok önemli kazalar geçirmiş bireylerle yapılan çalışmalarda bu kuram için etkileyici kanıtlar elde edilmiştir (Diener ve diğerleri, 1999) Bu insanlar bir süre sonra genel popülasyonun sahip olduğu doyum düzeyine geldikleri ve uyum sağladıkları gözlenmiştir. Benzer sonuçlar piyangodan para kazanan kişiler için de ifade edilebilir. Piyangodan çok para kazanıldığı anda ciddi seviyede artan mutluluk düzeyi bir süre sonra uyarıcı düzeyine olumlu hale geldiği için mutluluk da baştaki seviyeden daha düşük seviyeye gelmektedir (Arygle ve Martin, 1991).

2.3.3.2. Erek Kuramı

Bu kuram insanın, hedeflerini gerçekleştirdiğinde ve ihtiyaçlarını yeteri kadar giderebildiğinde mutlu olduğunu ifade etmektedir. Brunstein'e göre insanlar problemlerle yüz yüze geldiğinde, eğer belirgin hedefleri varsa, bu problemleri daha uygun bir şekilde

halledebilmekte ve öznel iyi oluşları yükselmektedir (Brunstein, 1993). Erek kuramı, kişinin belirlediği hedeflere ulaştığında mutlu olacağını belirtmektedir. Birey, ihtiyaçlarını karşıladığında ve onun için ulaşılabilir olan amaçlarını elde edince mutlu olabilmektedir (Süler, 2016). Ayrıca, Erek Kuramı'na göre bazı hedefler için bazı kararlar almak insanın günlük hayatına anlam kazandırır. Böylece kaynaklar iyi oluşu dolaylı olarak önemli amaçlarını sürdürme ve bunlara ulaşmaya izin vermesi yönünden kolaylaştırabilmektedir (Diener ve diğerleri 1999). Bireyler, amaçları ile ilgili olduklarında, ilgili olmadıkları duruma oranla öznel iyi oluşları daha güçlü bir şekilde yordamaktadır.

2.3.3.3. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramına göre bireye doyum veren şey amaçlar değil, amaçlara ulaşma yolunda verilen çaba ve aktivitelerdir. Buna göre, insan kendi yeteneklerine uygun hedefler belirler ve bu hedefleri gerçekleştirme amaçlı eylemlerde bulunmak kişiye haz verir. Etkinlik kuramının ilk ve en önemli savunucularından Aristo, mutluluğun erdemli bir şekilde gerçekleştirilen aktiviteler sonucunda olacağını belirtmiştir. Özellikle iyi ve güzel yapılmış aktiviteler sonucu kişi mutlu olur.

Akış (flow) kuramı, etkinlik kuramı ile alakalı kuramlardan en önemlilerinden birisidir. Bu sürede, insanların mutlu olmasının nedeni, zamanın çok hızlı geçmesi ve sonucunda daha fazla zevk vermesidir. Csikszentmihalyi (1990), bu yaşantıyı bireyin bir etkinliği gerçekleştirirken deneyimlediği akış duygusuyla mutluluğu yaşayabileceği şeklinde belirtmiştir. Birey, o eylemin o kadar içindedir ki, o anda onun için en önemli şey, yaptığı etkinliktir. Ayrıca, bu kurama göre etkinlikler, bireyin beceri seviyesine uygun olduğunda haz verici olmaktadır. Eğer bir eylem aşırı kolaysa sıkıcı olmakta, aşırı zorsa kaygı yaratmaktadır. Kişi, yoğun konsantrasyon gereken bir eylemi yapıyorsa ve kişinin becerileri ile eylemin gerektirdiği çaba aşağı yukarı eşitse, kişi haz veren bir akış deneyimlemektedir. (Diener, 1984). Kısaca bireyler ilginç buldukları ve ilgili oldukları bir etkinliğin içinde olduklarında daha mutlu olmaktadır.

2.3.3.4. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Aşağıdan yukarı kuramı Wilson'un temel ve evrensel insan ihtiyaçları fikrine ve "kişinin koşulları ihtiyaçlarını karşılamaya izin veriyorsa kişi mutlu olur" fikrine dayanmaktadır

(Diener ve diğeri, 1999). Bu anlayışa göre, mutluluk çok sayıda küçük hazın birleşimidir. İnsan mutlu olup olmadığını anlamak için geçirdiği haz ve acı anlarını hesaplayarak bir çıkarım sağlamaya çalışır.

Aşağıdan yukarı yaklaşımına göre mutluluk, bir bireyin yaşamında önemli doyum alanları ile ilgili yaşantılarının toplamı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, mutlu bir insanın mutluluğunun kaynağı, çok sayıda mutlu an yaşamasıdır. Bu bakış açısına göre, birey yaşamının aile, arkadaşlık, iş gibi kişisel anlamda onun için önemli alanlarından memnun ise mutludur (Diener ve diğeri, 1999).

Aşağıdan yukarı kuramında çok sayıda haz veren durumun mutlulukla bağlantısı kurulmaktadır. Bazı araştırmalarda gün içinde yaşanan, zevk veren yaşantılar hoş duygulanımla, istenmeyen gün içinde yaşantılar olumsuz duygulanımla ilişkilendirilmektedir. Fakat bazı çalışmalarda yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, ırk, eğitim ve medeni durum gibi demografik faktörlerin mutluluğun % 20'sinden az bir kısmını açıklamaları genel bir bulgudur. Bu yüzden, araştırmacıların öznel iyi oluşu daha etkin açıklayabilmek için yukarıdan aşağı kuramını öne sürdüğü belirtilmektedir.

Yukarıdan aşağı yaklaşımında kişiliğin genel özelliklerinin kişinin olaylara verdiği tepkiyi belirleyebileceği öne sürülmektedir. Örneğin, neşeli bir mizaca sahip bir kişi çoğu durum ve olayı olumlu olarak değerlendirebilir. Filozoflar sıklıkla tutumların mutluluktaki payından söz etmişlerdir. Bu anlamda, yukarıdan aşağı yaklaşımını desteklemişlerdir. Örneğin, Demokritos “mutlu bir yaşam iyi bir şansa veya bazı dışsal olasılıklara bağlı değildir, hatta kişinin zihnindedir” şeklinde düşüncesini ifade etmiştir (Diener, 1984). Demokritos göre insan onur, zenginlik gibi dış değerleri çok fazla dikkate almamalı, insan mutluluğunu kendi içinden, kendi ruhundan oluşturmayı becerebilmelidir. Bu şekilde, önceleri dışta aranan mutluluk, Demokritos'ta içe yöneltilmiştir. Yukarıdan aşağı modelinin, aynı veya benzer hayat şartları ve geçmişi olan insanların mutluluk seviyelerinin aynı olmamasını açıkladığı belirtilebilir.

Yukarıdan aşağı yaklaşımına göre, bazı bireylerin karşılaştığı durumları ya olumlu ya da olumsuz biçimlerde yaşama konusunda düşünce tarzları vardır. İnsanlar bu düşünce tarzına bağlı olarak bu durumlara olumlu veya olumsuz biçimlerde tepki verirler. Bir kişilik özelliği olarak, bir insanın mutluluğu, bu yüzden görece olarak istikrarlı, sürekli ve kendisini zaman ve durumlar içerisinde gösteren bir özelliğe sahip olarak değerlendirilmektedir (Huebner ve Dew, 1996). Bu yüzden bir insan, yaşamın zorluklarına

karşı olumlu bir eğilim içinde olduğundan, olumlu olay ve durumlar içinde olmasa da, yaşamından görece olarak daha mutlu olabilir. Aynı şekilde, yüksek derecede nevrozik olan ya da olumsuz kişilik özellikleri olanlar olayları ve durumları olumsuz açıdan yorumlamaya eğilimli olup ve daha düşük bir mutluluk seviyesine sahip olabilir (Diener, 1995).

2.3.3.5. Yargı Kuramı

Yargı kuramı, kişinin mutluluğunun kendine göre belirlediği bazı standartlar ile gerçek durumu karşılaştırarak oluşturduğunu belirtir. Eğer gerçek durum, kişinin belirlediği standardı geçerse kişi öznel olarak mutlu olur. Yapılan çalışmalara bakıldığında, öznel olarak iyi olan insanlar kendilerini, daha kötü durumda olan insanlarla daha çok karşılaştırırken; tam tersi olarak öznel olarak o kadar iyi olmayan insanlar, kendilerini, kendilerinden hem daha iyi hem de daha kötü insanlarla daha çok karşılaştırdıklarını göstermektedir (Diener, 1984). Diğer yandan, bu kuramda, insanın dikkate aldığı standartlar önemlidir. Bu şekilde yapılan sosyal karşılaştırmaların ruh sağlığına etkileri mevcuttur (Köker, 1991).

2.3.3.6. Ryff'nin Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff'e (1995) göre, psikolojik iyi oluş konusundaki bilgi devamlı şekilde psikolojik rahatsızlık konusundaki bilginin gerisinde kalmıştır. Psikolojik problemler konusundaki araştırmalar, olumlu psikoloji konusundaki alanyazının genişlemesine engel olmaktadır. Buna göre insanlar kaygı, depresyon veya diğer psikolojik semptomlardan muzdarip değillerse, ruhsal olarak sağlıklıdırlar. Ancak bu tanımlama, iyilik hali ve diğer kavramları tanımlamada yeterli değildir. Ryff ise, ruh sağlığının olumlu özelliklerin varlığı ile de tanımlanmasına gerek olduğundan bahsetmektedir.

Ryff (1995), psikolojik olarak iyi olmanın, sadece stressiz olmaktan veya diğer psikolojik sorunların olmamasından daha farklı ve ileri bir durum olarak bahsetmektedir. Psikolojik iyi oluş; olumlu benlik saygısını, insanlarla olumlu ilişkileri, çevreye hakim olmayı, özerkliği, yaşamın anlamını ve amaçlılığını ve sürekli büyüme ve gelişme duygularından oluşmaktadır. Büyük psikolojik rahatsızlıklardan acı çekenler ile psikolojik iyi oluşa sahip insanlar arasındaki ihmal edilen yön şu olmuştur: psikolojik bir bozukluktan dolayı

rahatsız olmayan ama bununla beraber yaşamında birçok olumlu güzelliklerden mahrum kalan bireyler bulunmaktadır. Bu güzelliklerin olmaması, ruh sağlığına ilişkin bilimsel söylemlerde dikkatten kaçan insan sağlığı ile ilgili bir başka etkili tanımlamanın yapılmasını sağlamıştır. Schmutte ve Ryff (1997) iyi oluşun olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunu iyi oluşun temel göstergesi olarak vurgulayan tipik ölçümlerin, iyi oluşu ölçmede etkili olmalarına rağmen, kavramsal olarak ruh sağlığı oluşumlarına uygun olmadıklarını savunmaktadırlar.

Ryff'e (1995) göre, psikolojik iyi oluşun anlamını kavramada bazı kuramsal yaklaşımlar temel alınmaktadır. İlk olarak gelişim psikolojisi, özellikle yaşam boyu gelişim psikolojisi iyilik halinin sayısız tanımlamasını sunmaktadır. Bunlar, Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri modeli, Buhler'in yaşamın tanımlanmasına doğru işleyen temel yaşam eğilimleri ve Neugarten'in yaşlılık ve yetişkinlikteki kişilik değişimleri tanımlamaktadır. İkinci olarak, Maslow'un kendini gerçekleştirme, Rogers'ın tam işlerlik, Jung'un birey olma ve Allport'un olgunluk kavramı gibi klinik psikoloji alanları da iyi oluşa temel olmaktadır.

Birçok oluşumun başlıca ortak noktalarını birleştiren Ryff (1989), altı psikolojik boyuttan oluşan bir psikolojik iyi oluş modeli öne sürmüştür. Keyes, Shmotkin ve Ryff'e (2002) göre her bir psikolojik iyi oluş boyutu, bireylerin olumlu olarak yaşamaya çalışırken karşılaştıkları farklı zorluklarla ilgilidir. Örneğin, insanlar kendi sınırlamaların farkında (kendini kabul) olsalar bile, kendileri hakkında iyi hissetmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca kişiler sıcak ve güvenilir kişiler arası ilişkiler geliştirmeye (diğerleriyle olumlu ilişkiler) ve kişisel otorite (özerklik) duygusunu aramaktadırlar. Hayati arayışlardan birisi kişinin çabaları ve mücadelelerine anlam bulmasıdır (yaşamın amacı). Son olarak kişinin yetenekleri ve kapasitelerini (kişisel gelişim) gerçekleştirmesi, öznel iyi oluş açısından önemlidir.

2.3.3.7. Dinamik Denge Kuramı

Dinamik denge kuramı, birçok insan için öznel iyi oluşun uzun süreli olarak istikrarlı olduğunu belirtir. Bunu sebebi, stok düzeyleri, ruhsal gelir akışları ve öznel iyi oluşun dinamik bir dengede olmasıdır (Headey ve Wearing, 1991). Bu kuramda stok ve ruhsal gelir akışları terimlerinin iktisat biliminden alındığı ifade edilir. Sosyal geçmiş ve karakter özellikleri gibi tutarlı özelliklerin stoklar olarak, diğer bir deyişle sermaye hesabı

anlamında; yaşam olayları sonucu oluşan doyumlar ve acıların ise, ruhsal gelir akışları, diğer bir deyişle cari hesap olarak ifade edilebileceğinden bahsedilmiştir.

Headey'in (1993) modelinin amacı, ekonominin ve sosyal psikolojinin iyi oluş ile ilgili teorilerini birleştirmektir. Geleneksel refah ekonomisi ve çağdaş sosyal psikolojinin iyi oluş hakkındaki yaklaşımları bu modelde bütünleştirilmiştir. Kuramın kavramsal çerçevesi yeni ev ekonomisindeki ve psikolojideki deneysel sonuçları birleştirmeyi sağlayan Juster, Courant ve Dow'un (1985) çalışmaları ile meydana getirilmiştir. Juster iyi oluşun belirleyicileri hakkında stoklar ve akışlar olmak üzere bir ayırım yapmanın iyi olacağından bahseder. Stoklar, psikologların iyi oluş için gerekli olduklarını düşündükleri kişilik, sağlık, sosyal ilişkiler gibi bazı değişkenleri içermektedir. Akışlar ise, günlük eylemlerde bu özelliklerden sağlanan doyum ve doyumsuzluğu belirtir.

Headey ve Wearing'e (1991) göre, yıllar boyunca kişiler, stokları nedeniyle aynı olay türlerini deneyimlemeye devam ederler. Bazı kişiler terfi etme, yakın arkadaşlıklar kurma gibi birçok sevindirici olay ve işsizlik, çocuklarla ilgili problemler gibi çok az üzücü olay yaşamaktadır. Diğer taraftan bazı kişiler ise bunun tam tersini, yani çok az memnun edici ve yine çok fazla üzücü olay deneyimlemektedir. Diğer taraftan da dördüncü bir grup da çok az üzücü ve memnun edici olay yaşamaktadır. İnsanlar sürekli benzer olay ve durumlarla karşılaşmaktadır. Bu kurama göre, bu sınıflandırmalarda olan bir insanın normal denge örüntüsü aynı şekilde devam ederse, öznel iyi oluş da aynı kalmaktadır. Ancak olaylar ve yaşantılar, denge örüntüsünden farklı olursa, bu kişinin öznel iyi oluş seviyesi de değişmektedir.

2.3.4. Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarında, öznel mutluluğun psikolojik sağlamlık üzerinde birçok etkisinin olduğuna işaret etmiştir. Ancak mutluluk düzeyi; yaşantılar, gelir seviyesi, hisler, düşünceler ve davranışlar gibi birçok faktörden etkilendiği için bireyin nasıl mutlu ortak bir fikir oluşturamamışlardır. Mutluluk öznel bir his olduğu için bazı insanlar çok kötü durumda olsalar da mutlu olabilirken, bazı insanlar çok iyi durumlarda olsalar da kendilerini çok mutsuz hissedebilirler.

Genetik Faktörler (Kişilik Özellikleri)

En büyük etkinin ise %50 oranla genetik faktörler olduğu yapılan araştırmalarca tespit edilmiştir (Doğan, Sapmaz ve Çötök, 2013). DeNeve ve Cooper'a (1998) göre, demografik faktörlerle öznel iyi oluş ilişkisinin zayıflığının görülmesi üzerine, araştırmacıların büyük bir kısmı mutluluğu belirleyicisi olup olmadığını görmek için, kişilik değişkenini incelemeye başlamışlardır. Kişilik için alanyazında bilinen ve kişilik özelliklerini açıklayan model, beş faktör kişilik modelidir. Öznel iyi oluşla ilişkisi açısından; negatif yönde anlamlı ilişki bulunan "nevrotizm" ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunan 'dışadönüklük" kişilik özellikleri arasında en yüksek düzeyde ilişkiye sahip kişilik tipleri olarak tespit edilmiştir (Doğan ve diğerleri, 2013; Lucas ve Fujita, 2000).

Libran (2006) tarafından İspanya'daki üniversite öğrencileri üzerinde yürütülen, dışadönüklük ve nevrotizm ile öznel iyi olmadaki değişimin %44'ünü, dışadönüklüğün ise %8'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Deneysel tespitin yanı sıra kurumsal olarak da üzerinde en çok durulan kişilik tipleri nevrotiklik ve dışadönüklüktür (Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Vitters, 2001).

Eğitim

Diener, Sandvik, Seidlitz ve Diener (1993), Gaygisiz (2010), Zagorski, Kelley ve Evans, (2010), yaptıkları araştırmalarca öznel iyi oluş ve eğitim seviyesi arasında ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Sosyo demografik değişkenler ile öznel iyi oluş arasındaki farkın hem varlığını hem de yokluğunu açıklayan araştırma sonuçlarının olması bu değişkenlerin tek başına bireylerin öznel iyi oluşlarına etkisinin çok düşük olduğunu göstermektedir.

Amaçlı Yaşam Etkinlikleri (Çevresel Durum)

Amaçlı yaşam etkinlikleri öznel iyi oluşu yüksek oranda etkileyen bir başka değişkendir. Öznel iyi oluş kavramını etkileyen farklı değişkenler araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Oğuz Duran ve Tan (2013) tarafından yapılan bir araştırmada "minnettarlık yazma" ve "yaşam amaçlarını yazma" çalışmalarının öznel iyi oluş üzerine etkisini incelemişlerdir. Üniversite birinci sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bu çalışmada; öğrencilerin, minnettarlıklarını yazma ve yaşam amaçlarını yazma yöntemlerinin öznel iyi oluşlarını arttırdığı gözlemlenmiştir. Minnettarlık yazma ve yaşam amaç değişkenlerinin öznel iyi oluşla aralarında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiş olup minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi araştırmalarla

paralel sonuçlar vermiştir (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005; McClulough, Emmons ve Tsang, 2002; McCullough, Kilpatrick, Emmons ve Larson, 2001; Myers ve Diener, 1995; Oğuz Duran ve Tan, 2013).

2.3.5. Öznel Mutluluk Alanında Yapılan Araştırmalar

Yakın dönemdeki araştırmalar; öznel mutlulukların esenlik ve kendilik algılamaları ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur (Diener, 2000, Suh, Diener, Oishi ve Triandis, 1998). Gençlerde pozitif kendilik öz-değerlendirmesiyle (Cheng ve Furnham, 2004), zihinsel sağlık (Diener ve Seligman, 2002) ve kendini geliştirme önyargısı (Lee ve Im, 2007) ile ilişkileri tatmin edici, sağlıklı (Liem, Lusting ve Dillon, 2010), yaşam doyumu (Garcia ve Siddiqui, 2009) ile pozitif ilişkili, depresif belirtiler (Chaplin, 2006) ve internet bağımlılığıyla olumsuz olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Akın, 2012).

Darma ve Shaun (2015) bir iş yerinde çalışan ve girişimciler üzerinde yaptıkları araştırmada; girişimcilerin bir iş yerinde çalışanlara göre anlamlı ölçüde daha mutlu olduklarını; ayrıca iş yerinde kişisel büyüme gösterebilen ve iş yerine fikirleriyle katkıda bulunabilen kişilerin, kendini kısıtlanmış olarak algılayan kişilere göre kendilerini daha mutlu hissettiklerini ifade etmişlerdir. Satıcı ve Uysal (2017) yaptıkları çalışmada; psikolojik kırılma ve umutsuzluğun öznel mutlulukla anlamlı derecede negatif bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca umutsuzluk, psikolojik kırılma ve öznel mutluluk arasında tam aracı olmuştur. Eldeleklioğlu (2015) yaptığı çalışmada; öznel mutluluk ve affediciliğin yaşam doyumunu pozitif olarak yordadığı bulunmuştur.

Yue, Leung ve Hiranandani (2016) yaptıkları çalışmada yetişkin oyunculuğun (playfulness) yakınlaştırıcı mizahı (affiliative humor) , kendi değerini arttıran mizah (self-enhancing humor) ve öznel mutlulukla pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Mizah stilleri, öz saygı, ve öznel mutluluk ile ilgilidir çalışmada ise, uyarlanabilir mizah tarzlarının (yakınlaştırıcı mizah ve kendini geliştiren mizah), benlik saygısını ve öznel mutluluğunu yordadığını ve benlik saygısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Uyumsuz mizah stilleri (saldırgan mizah ve kendi kendini engelleyen mizah) benlik saygısı veya öznel mutluluğu anlamlı derecede yordamadığı görülmüştür (Yue, Liu, Jiang ve Hiranandani, 2014).

Erözkan, Doğan Uğur, ve Adıgüzel (2016) yaptıkları çalışmada; pedagojik formasyon sertifika programındaki öğretmen adaylarının öz yeterlik, öz saygı ve öznel mutlulukları

arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada; Öz yeterliliğin başlatma, çaba ve sebat alt boyutları ve benlik saygısını içsel özgüven ve dışsal özgüven alt boyutlarının öznel mutluluk ile anlamlı ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Öz yeterliliğin başlatma, çaba ve sebatın alt boyutları ve benlik saygısının içsel özgüven ve dışsal özgüven alt boyutlarının öznel mutluluk üzerindeki belirgin bir etkisi olduğu tespit edilmiştir

Akın ve Akın'ın (2015) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada başa çıkma yeterliğinin bilinçli farkındalık(mindfulness) ve öznel mutluluk arasındaki aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında; hem başa çıkma yeterliğinin hem de öznel mutluluğun bilinçli farkındalık tarafından yordandığı görülmüştür. Satıcı, Uysal ve Akın (2014) yaptıkları çalışmada üniversite öğrencileri arasında intikam ve affedicilik arasındaki öznel mutluluğun aracılık ve düzenleyicilik rolünü inceledikleri çalışmada; öznel mutluluğun intikam ve affedicilik arasındaki ilişkiyi düzenlemediğini bulmuşlardır. Ayrıca, öznel mutluluk ve affedicilik intikamla negatif ilişkilidir.

Sarıçam (2015) üniversite öğrencileri arasında umut ve öznel mutluluk arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada umudun alt faktörleri olan; güven, özgüven, pozitif gelecek yönelimi ve toplumsal ilişkiler ve kişisel değer alt faktörleri öznel mutlulukla pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Öte yandan, umudun bir alt faktörü olan perspektif eksikliği öznel mutluluk ile negatif ilişkili bulunmuştur. Öznel mutluluk, güven ve özgüven, olumlu gelecek yönelimi ve toplumsal ilişkiler ve kişisel değer ile pozitif bir şekilde yordanmıştır. Bununla birlikte, öznel mutluluk, perspektif eksikliği tarafından olumsuz bir şekilde açıklanmıştır. Öznel mutluluğun en önemli yordayıcısı ise güven ve özgüven olmuştur.

Uysal, Satıcı, Satıcı ve Akın'a (2014) göre ise, öznel canlılık (subjective vitality) yaşam doyumu ve öznel mutluluk ilişkisinde kısmi aracılık yapmaktadır. Ancak, öznel canlılık yaşam doyumu ile öznel mutluluk arasındaki ilişkiyi düzenlememektedir. Akın ve Akın'a (2015) göre hem öznel mutluluk hem de öznel canlılık, arkadaş kalitesi tarafından pozitif bir şekilde yordanmıştır. Diğer yandan, öznel mutluluk öznel canlılık tarafından pozitif bir şekilde yordanmıştır. Ayrıca, öznel canlılık, arkadaş kalitesi ve öznel mutluluk arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamıştır.

Uysal, Satıcı ve Akın (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre facebook bağımlılığı öznel canlılık ve öznel mutluluk arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamıştır. Göcetekin ve Satıcı (2015)'e göre ise dışa dönüklük, uyumluluk, deneyine açıklık ve öz disiplin öznel mutluluğun olumlu yordayıcıları iken, nevrozizm öznel mutluluğun negatif

yordayıcısıdır. Özel mutluluğun kişilik ve benlik saygısı ile ilişkisi araştırıldığında; dışa dönüklük ve nevroztikliğin, ergenler arasında benlik saygısı aracılığı ile özel mutluluğu yordadığı belirlenmiştir (Cheng ve Furnham 2003). Akın'ın (2012) yaptığı araştırmaya göre özel canlılık ve özel mutluluk internet bağımlılığı tarafından negatif yordanmıştır. Diğer yandan özel mutluluk özel canlılık tarafından olumlu yönden yordanmıştır. Ayrıca, özel canlılık özel mutluluk ve internet bağımlılığı arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir.

2.4. Sosyal Güven Kavramı İle İlgili Alanyazın

2.4.1. Güven kavramı

Türk Dil Kurumu'na bakıldığında güven; birinci anlam olarak “korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat”; ikinci olarak ise “yüreklilik, cesaret” olarak tanımlanmıştır. Güven; insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde olan bir olgudur (Ünsal, 2004). Çeşitli bilim alanlarından çeşitli uzmanlık alanları olan kişiler güveni, farklı şekilde tanımlamıştır. Psikologlar, güven kavramını güvenen kişi ve güvenilen kişinin tavırları, özellikleri ile incelemişler, sosyologlar insanlar arası toplumsal içerilmişlik (Granovetter, 1985) veya sistem güveni (Luhmann, 1979) olarak veya kurumsal (Zucker, 1986) güven şeklinde incelemişlerdir.

Güven kavramıyla ilgili çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Rotter (1980) tarafından ortaya atılmış olan Yapısal Yaklaşım, olup, insanın diğerlerine güvenileme beklentisine göre genelleştirilmiştir. Rotter (1980), bir insanın diğer insana olan inanışlarından bahsetmiştir. Diğer bir yaklaşımda ise Deutsh (1958), bir insanın diğer insanın saldırıya/tenkide açık olması ile güvene dayalı seçimlerinin artması şeklinde davranışsal yaklaşımı vurgulamıştır. Hosmer (1995) ise, bir insanın diğer insanın etik, haklı çıkarılabilir davranışı yönündeki beklentisini “rasyonel (akılcı) yaklaşım” şeklinde ifade etmiş ve güven kavramını davranışsal tanımları bakımından karşılaştırmıştır. Hosmer 'in (1995) yaptığı bu karşılaştırma Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Güvenin Davranışsal Tanımlarının Karşılaştırılması

Kişisel Eylemler	Kişisel savunmasızlık durumu altında belirsizlik taşıyan bir olayın sonucunda olumlu beklentiler
Varsayım	Geçmiş deneyimlere ve gelecek tahminlerine dayalı sezgisel davranışlar
Amaç/niyet	Farklı ve çoklu senaryolar ve seçenekleri aradan çıkararak karmaşıklıkla baş etme beceresi kazanma
Ahlaki içerik	Güvenen kişinin çıkarları güvenilen kişinkilerin önünde yer almalıdır
Kişilerarası İlişkiler	Kişisel savunmasızlık ve bağlılık durumu altındaki ikinci kişinin olumlu beklentiler taşıyan davranışları
Varsayım	Her iki kişinin de karakteristik özelliklerine ve niteliklerine dayalı sezgisel davranış
Amaç/niyet	Bir grup ya da kurumda kişiler arasında işbirliğini geliştirmek
Ahlaki içerik	Diğere onu incitmeyeceğine yönelik verilen örtülü söz
Ekonomik İşlemler	Kurumsal savunmasızlık ve bağlılık durumunda olan, şirketin bir sosyal paydaşının davranışlarına yönelik olumlu beklentiler
Varsayım	Ekonomik olarak akılcı davranış, kontrat ve kontrollerin sınırlamaları
Amaç/niyet	Paydaş işbirliğini geliştirmek
Ahlaki içerik	Bir ekonomik işlemde diğere birey/kuruma dürüstlük ve açıklıkla cevap verme
Sosyal Yapılar	Sosyal savunmasızlık durumu altındaki yönetici ve uzmanların davranışlarına yönelik olumlu beklentiler
Varsayım	Resmi gereklilikler ve resmi olmayan zorunluluklar tarafından yönlendirilen sosyal olarak akılcı davranışlar
Amaç/niyet	Toplumun çeşitli unsurları arasında işbirliğini arttırmak
Ahlaki içerik	Resmi olmayan kurallar “adalet” ve “doğru” eylem standartlarıyla normatif bir yapıya sahiptir

Glanville ve Paxton (2007), genel güvenin kökenine yönelik araştırma yapmışlardır. Araştırmacılar güvenin belirleyicileri olarak iki genel eğilim belirlemişlerdir: birincisi

psikolojik eğilimler modeli; ikincisi ise sosyal öğrenme modelidir. Birinci eğilimde çocukluk yaşantıları, aile ve eğitim güveni belirleyicileri olurken; ikinci eğilimde yakın akraba çevreleri, komşular, iş grupları ve sivil toplum kuruluşları güvenin belirleyicileri olmuştur.

Erikson'un (1984) sosyo-kültürel gelişim kuramına göre insanın geçirdiği aşamalardan birincisi güven veya güvensizliktir. İnsan bu ilk evrede, güven veya güvensizliği öğrenmektedir. Özellikle annenin bebeklikten itibaren bireye davranış şekli, çocuğun nasıl bir güven oluşturacağını belirlemede önemlidir. Erikson'a (1984) göre oluşan bu güvenin kökeninde çocuğa verilen yiyecekler, içecekler değil; çocuğun anne ile olan nitelikli ilişkisi ve bunun karşılıklılık bağı temelinde olması, bir başka deyişle çocuğa, çocuğun değer verilen bir kişi olduğunun hissettirilmesi yatar. Bireysel bir özellik olarak erken çocukluk döneminde geliştirilen güven, insanın sonraki hayatını nasıl geçireceği konusunda oldukça önemli bir yere sahiptir.

Diğer taraftan beş faktör modelinde (açıklık, uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük, duygusal denge) kişilik özellikleri ile sosyal güveni ilişkilendirmek istenmektedir. Rotter çalışmalarında güvenin bireysel özelliklerini ifade etmiş, insanların yüksek düzeyde ve düşük seviyede güvenilir olduklarını belirtmiştir. Ona göre, aile fertleri ve diğer insanlarla olan yaşantıları ve erken çocukluk deneyimleri insanın güven konusundaki yöneliminin belirlemektedir (Cook, Hardin ve Levi, 2005).

Rotter güven üzerine çalışmasını iki şekilde açıklamıştır (Cook ve diğerleri, 2005). Birincisi; yüksek güvene sahip insanlarla düşük güvene sahip insanlar arasındaki farktır. Yüksek güvene sahip olan insanlar yabancılarla olan ilişkilerinde şu şekilde düşünür : 'Ben bu insana, onun güvenilmez bir insan olduğunu gösteren açık bir kanıt buluncaya dek güveneceğim.' Diğer yandan düşük güven düzeyine sahip insanlar ise aynı durumda şu şekilde düşünür : 'ben bu insana, onun güvenilir olduğunu gösteren açık bir kanıt buluncaya kadar güvenmeyeceğim.' Rotter'in çalışmasının ikinci yönü ise, yüksek güven düzeyine sahip insanların, kime güvenip güvenmeyeceği noktasında, insan ilişkilerindeki bazı belirgin işaretleri değerlendirebilme kapasiteleri olduğunu ifade etmesidir. Ayrıca erken çocukluk döneminde elde edilemeyen güven duygusu daha sonraki gelişim dönemlerinde çocuğun diğer kişilere olan güvenini olumsuz etkileyecektir. Erikson'un (1984) psikososyal gelişim kuramındaki temel güven anlayışı bireyin sonraki gelişim aşamalarına olan etkisi sosyal bağlamda önem arz etmektedir.

Güven konusu yöneticiler ve çalışanlar arasında birliği sağlamak ve verimi artırmak için ele alınmıştır. Pazar araştırmacıları ise, müşteri sadakati ve markaya olan güveni incelemişlerdir. Psikologlar; güvenilir insan olmak hakkında, güveni bir kişilik karakteri ve kişiliğin kalitesi şeklinde düşünmüşlerdir (Khodyakov, 2007). Kurumlar kişilerarası ilişkilerin çok fazla yaşandığı, bütün seviyelerde işbirliğinin oluşmasının gerekli olduğu ve ortak bir ortak yaşam alanının paylaşıldığı yerlerdir. Bu ortak yaşam alanlarında kuralla ve yetkiler örgütsel yaşamda önemli olduğu gibi, yazılı olmayan, sözel bir takım değerlerin de önemli ve etkili olduğu açıktır. Bazı kurumlarda insanların kolay işbirliği yapabilmesi, yöneticileri ile eşgüdümün kolaylıkla sağlanabilmesi, değişime hızlı reaksiyon gösterebilmenin ve performansın da daha yüksekliğinin ana sebebi güvenin yüksek olmasıdır. Günümüzde bazı kurumlarda oluşan krizlerin altında ekonomik, politik ve sosyal nedenler olmak gibi gözükmeyle beraber, esas sebebin güvensizlik olduğu görülmekte; bunun tersine başarılı kurumlarda lidere güven, kuruma güven, ortak amaca olan güven gibi özellikler olduğu anlaşılmaktadır (Erdem, 2003). Güven günümüzde, çalışanlar arasında bir sinerji meydana getirebilecek bir ilişkisel bir zeminin sağlanmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir. Erdem'e (2003) göre, kurumlar sürekli değişen koşullara ayak uydurabilmek istiyorlarsa, güveni kurumsallaştırmak zorundadırlar.

Güven varolduğunda değişme yeteneği ve bilinci artar. Ayrıca güven işbirliğini sağlar, bilgi paylaşımını teşvik eder, ilişkileri geliştirir, açıklık ve karşılıklı kabulü artırır, çatışma ve problem çözme becerilerini geliştirir (Six, 2008). Günümüzde, değişim ve dönüşümün bütün kurumlarda çok fazla görüldüğü, ekonomik, politik ve toplumsal yönde belirsiz ve çok hızlı değişim ve dönüşümlerin olduğu bu dünyada (Hargreaves, 2002), güvenin ne kadar önemli olduğu açıktır. Bu bağlamda, güven kavramının hem toplumsal açıdan hem de özel hayatta dikkat edilmesi ve artırılması gerekmektedir.

Bilimsel araştırmalarda toplumsal bütünleşme, uyum, yaşamdan zevk alma, toplumsal refah, demokratikleşme, empati, sivil toplumun düşüncesinin geliştirilmesi gibi konular artık güven kavramıyla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Güven sağlık, eğitim, ekonomi, siyaset, din, aile, akrabalık kurumları ile daha detaylı bir ilişki içindedir. Güven bireyde başlar ve ancak toplumsallıkta devam eder. Bu bağlamda; güven kavramı sosyal güven ile yakında ilişkilidir ve sosyal güvenin de kökenini oluşturur.

2.4.2. Sosyal Güven

Sosyal güven, insanların diğer insanlarla etkileşimleri sonucu oluşan bir his veya özellik olarak ifade edilebilir. İnsanın, sosyal yapı içindeki bütün eylemleri mevcut toplum içinde meydana gelir. Eylemler yapı tarafından oluşturulabildiği gibi, yapı da eylem tarafından oluşturulabilmektedir. ‘Sosyal güven’ de bu etkileşim içerisinde meydana gelen insan eylemlerindedir. İnsani yönü açısından güven bireyde başlar; ancak toplumsallaşma sürecinde devam eder. Gilbert ve diğerleri (2009), sosyal güvenle ilgili olarak; dikkatli, rahatlatıcı ve diğer insanlara bağlı sıcak, sakinleştirici duygusal deneyim anlamına gelen sosyal güvenlik kavramını tercih etmişlerdir.

İnsan ilişkilerinin özünde toplumsallık yer almaktadır. Solomon ve Flores’e (2001) göre, insan hayatı dostluklardan, ortaklıklardan, evliliklerden, birlikteliklerden, kurumlardan ve tanıdıklardan oluşur. İnsan daha iyi bir hayat yaşayabilmesi için güven temelli insani ilişkilerin önemini ve insanın sosyal yönünü unutmaması gerekir. Özellikle sıkıntılı ve kriz dönemlerinde insan ailesinin ve çevresinin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda sosyal destek insanları hayatın çeşitli dönemlerindeki stresli durumların olumsuz etkilerinden koruyabilmektedir (Baştürk, 2002). Sosyal desteğe sahip insanlar kendilerini güvende hissederler. Böylece insanlar hayatlarının farklı alanlarında kendilerine değer verildiği, özen gösterildiği, ihtiyaç hissettiklerinde başvurabilecekleri insanlar olduğu kanısına varırlar.

Kişilerarası ilişkilerin önemi, insanın doğasında inkâr edilemezdir (Ryan ve Deci, 2000). Diğer insanlarla ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi, insan davranışının temelinde yatar (Pickett, Gardner ve Knowles, 2004). Başkaları tarafından kabul edilmek, bir grup insana ait olmak ve ilişkiyi korumak, bir insanın toplumsal varlık olarak temel gereksinimidir (Baumeister ve Leary, 1995). Kişilerarası ilişkiler yalnızca kişiliğin gelişmesine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda duyguların biçimlenmesine yol açar. Bir kişi, bu duygulara göre olumlu ya da olumsuz şekillendirilebilecek ilişkilere yön verir (Gilbert ve diğerleri, 2009). Aynı yazarlar pozitif duyguları enerjik ve heyecanlı hissetmek - rahat ve sakinlik-güven ve memnuniyet gibi üç kategori olarak ele aldıktan sonra güven ve memnuniyet duygularının sosyal ilişkilerde önemli roller üstlendiğini ifade etmektedirler.

Sosyal güven kendi içerisinde karmaşık bir yapıdan oluşmaktadır. İlişkilerin vazgeçilmez olduğu bir toplumda bir başkasına güvenmenin zorunluluk olduğu düşünüldüğünde bireylerin bütün psikolojik özelliklerinin bilinmesi mümkün değildir. Sosyal hayat

içerisinde insanların birbirleri ile girdikleri iletişim örüntülerinde, sadece birkaç kişinin birbirini tanması ile sosyal düzen sağlanamamaktadır ve dolayısıyla kişiliklerden bağımsız olarak bir güven arayışı kurulmak zorundadır. Varlığı inkâr edilemeyen sosyal güven, aile ilişkilerinden tutun, iş ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri ve daha birçok etkileşimde olunan gruplarla girilen ilişkiden damıtılan bir süreçtir. Güven kendi içerisinde çok katmanlı bir yapı olarak düşünüldüğünde kişinin dünyaya gelişinden itibaren içinde bulunduğu varoluşsal güvene, kişilerin ortak iletişime girerek başlattıkları ve iletişim süreçleri ile devam eden kişilerarası güvene ve ihtimaller, sıkıntılar, seçenekler, belirsizlikler ve olası riskler taşıyan yaşam içerisinde farklı aktörlerden oluşan sosyal güvene doğru ilerlemektedir. Rothstein ve Uslaner'e (2005), göre kendilerini sosyal yönden güvende hisseden insanlar hayatta kendi şanslarını oluşturabilme becerisine sahip olma açısından daha iyimser ve hayatlarının nasıl gittiği konusunda da daha mutludurlar.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmada aynı zamanda iş görenlerin; iş anlamı, mutluluk ve sosyal güven düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve çalışma yılı açısından nasıl farklılaştıkları da incelenecektir. Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın işlem yolu ve veri analiz teknikleri tanımlanacaktır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Mevcut araştırma, karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Çalışma grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, Bilecik Belediyesi, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi ve Bozüyük Belediyesi'nde çalışan ve uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 390 iş görenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iş görenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3'te verilmiştir. Araştırmaya katılan 390 işgörenin 180 'i kadın (%46), 210'u erkek (%54); 255'i memur (%65), 135 'i (%35) hizmet alımı ile çalışan işgörenler den oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun 268 'i (%68) evli, 122 'si (%32) bekâr işgörenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubunun demografik özelliklerini Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	180	46
	Erkek	210	54
Çalıştığı kurum	Kamu	390	100
Medeni durum	Evli	268	69
	Bekar	122	31
Çalışma yılı	1-5 yıl	65	16,7
	6-10 yıl	57	14,6
	11-15 yıl	80	20,6
	16-20 yıl	76	19,4
	21 yıl ve üzeri	112	28,7

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu araştırmaya katılan işgörenler, iş anlamı, mutluluk, sosyal güven düzeyleri ve cinsiyet, medeni durum, kamu veya kamu içerisinde hizmet alımı yoluyla çalışanlar, sektörde çalışma durumu ve çalışma yılı açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler üç ölçme aracı ile toplanmıştır. Katılımcıların iş anlamı düzeylerine ilişkin veriler; *İş Anlamı Ölçeği* ile sosyal güven düzeylerine ilişkin veriler; *Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği* ile mutluluk düzeylerine ilişkin veriler ise *Öznel Mutluluk Ölçeği* ile elde edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve çalışma yılına ilişkin veriler *Kişisel Bilgi Formu* ile elde edilmiştir. Bu ölçme araçları aşağıda detaylı biçimde tanıtılmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, çalışma yılını belirlemeye yönelik maddeler bulunmaktadır (Ek 1).

3.3.2. İş Anlamı Ölçeği

Araştırmaya katılan iş görenlerin iş anlamıyla ilişkili tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ve Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan İş Anlamı Ölçeği kullanılmıştır (Ek 2). Ölçeğin orijinal formu 10 maddeden ve pozitif anlam (1,4,5,8 maddeler), işin kattığı anlam (2,7,9 maddeler) ve yüksek motivasyon (3,6,10 maddeler) şeklinde 3 faktörden oluşmaktadır. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum”, “ katılmıyorum”, “ Kararsızım”, “ katılıyorum” ve “ kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte yer alan 3. madde ters kodlanmaktadır. Ölçek alt boyutlara göre ve toplam puan vermektedir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Orijinal formda 10 madde ve üç alt boyut olarak geliştirilen İş Anlamı Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksi değerleri: $\chi^2/df= 2,15$, RMSEA= .087, CFI= .98, IFI= .98, NFI= .94, NNFI= .96, SRMR= .057 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin faktör yükleri .35 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun madde ayırt ediciliği için madde-test korelasyonu ve güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) ve test-tekrar test güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Ölçeğin madde ayırt ediciliği düzeyini belirlemek amacıyla yapılan analizi sonucunda madde-test korelasyonlarının .30 ile .62 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach α iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları pozitif anlam alt ölçeği için .68, işin kattığı anlam alt ölçeği için .64, yüksek motivasyon alt ölçeği için .73, ölçeğin bütünü için .86 olarak hesaplanmıştır. 28 gün arayla elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .69 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyal güven düzeylerini ölçmek amacıyla Gilbert ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen ve Akın, Uysal ve Çitemel (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır (Ek 3). Ölçeğin orijinal formu 11 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Orijinal formda 10 madde ve tek boyut olarak geliştirilen İş Anlamı Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksi değerleri: $\chi^2=71.82$, $sd=40$, $RMSEA=.048$, $NFI=.96$, $CFI=.98$, $IFI=.98$, $RFI=.95$, $GFI=.96$, $SRMR=.042$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör yükleri .34 ile .61 arasında değişmektedir. Ölçeğin uyum geçerliği için Özgünlük ölçeği arasındaki ilişkiler hesaplanmış ve sosyal güvende hissetme ve memnuniyet, öz-yabancılaşma ile negatif ($r= -.18$); özgün yaşam ile pozitif ($r= .35$) ilişkili bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe formunun madde ayırt ediciliği için madde-test korelasyonu ve güvenilirlik çalışmaları için Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Ölçeğin madde ayırt ediciliği düzeyini belirlemek amacıyla yapılan analizi sonucunda madde-test korelasyonlarının .34 ile .61 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach α iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Öznel Mutluluk Ölçeği

Araştırmaya katılan işgörenlerin mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Lyubomirsky ve Lepper (1999) tarafından geliştirilen ve Akın ve Satıcı (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Öznel Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır (Ek 4). Ölçeğin orijinal formu 4 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 7'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte yer alan 4. madde ters kodlanmaktadır. Yüksek puanlar yüksek düzeyde öznel mutluluğu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Orijinal formda 4 madde ve tek boyut olarak geliştirilen Öznel Mutluluk Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksi değerleri: $\chi^2/df=0.71$, $RMSEA=.000$, $NFI=.99$, $CFI=1.00$, $IFI=1.00$, $RFI=.98$, $GFI=1.00$, $AGFI=.99$, $SRMR=.015$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uyum geçerliği için algılanan sosyal destek ölçeği arasındaki ilişkiler hesaplanmış ve öznel mutluluk, özel ($r= .13$), aile ($r= .21$), arkadaş ($r= .25$) ve toplam sosyal destek ($r= .25$) ile pozitif ($r= .35$) ilişkili

bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe formunun madde ayırt ediciliği için madde-test korelasyonu ve güvenilirlik çalışmaları için iç tutarlılık Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Öznel Mutluluk Ölçeği'nin güvenilirlik analizlerinde iç tutarlılık Cronbach α güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test korelasyonlarının ise .55 ile .76 arasında sıralandığı görülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Ölçeklerin uygulanması sürecinde gerekli açıklamalar yapılmış ve uygulamalar grup halinde yapılmıştır. Uygulamalar yapılırken ilgili kurumların İnsan kaynakları Bölümü'ne bakan başkan yardımcılarında şifahi izinler alınmıştır. Araştırmaya tamamen gönüllü olan işgörenlerden katılım sağlanmasına dikkat edilmiştir. Uygulamalardan önce araştırmacı bu araştırma ile ilgili olarak öncelikle neden yapıldığı, ölçeklerin nasıl yanıtlanacağı ve elde edilen verilerin gizli tutulacağına yönelik açıklamalar yapmıştır. Ayarınca araştırma sonuçlarında elde edilen bulguların farklı herhangi bir amaçla kullanılmayacağı açıklanmış ve katılımcı olan işgörenlerin isim, rumuz vb. tanıtıcı şeyler yazmalarının gerekli olmadığı kendilerine anlatılmıştır. Uygulamalardan önce toplam 780 adet ölçek dağıtılmış bunlardan 475 âdeti geri toplanmıştır. Uygulamalar sonucundaboş bırakıldığı veya ciddi biçimde doldurulmadığı tespit edilen veriler analizlere sokulmamıştır. Bu nedenle istatistiksel analizlerin yapıldığı araştırma örneklemi 390 işgörenden oluşmaktadır. Araştırmanın uygulama boyutu yaklaşık 3 ay sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde Statistical Package for Social Sciences istatistik programı kullanılmıştır. İşgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analiziyle, işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracı rolü regresyon analiziyle, işgörenlerin cinsiyet ve medeni durumuna göre iş anlamı, sosyal güven ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar *t* testi ile işgörenlerin çalışma yıllarına göre iş anlamı, sosyal güven ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıklar ise varyans analiziyle incelenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bulguların ve yorumların açıklanmasında araştırmanın alt amaçları sıralı ele alınarak, her bir alt amaca ilişkin verilerin istatistiksel sonuçları doğrultusunda ulaşılan bulgularla, bunların yorumlarına yer verilmiştir. Birinci aşamada işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular ve yine işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolüne ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

İkinci aşamada ise kadın ve erkek işgörenlerin, evli ve bekar işgörenlerin, kamuda memur ve hizmet alımı ile çalışan işgörenlerin, çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı, mutluluk ve sosyal güvenle ilgili bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Alt Problemlerinin Test Edilmesi

1. Alt problem: İşgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1. alt problemin test edilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

İşgörenlerin İş Anlamı, Sosyal Güven ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3
1. İş anlamı	1.00		
2. Sosyal güven	.40**	1.00	
3. Mutluluk	.38**	.44**	1.00
Ortalama	35,72	32,94	18,94
Ss	8,50	6,95	4,42

** $p < .01$

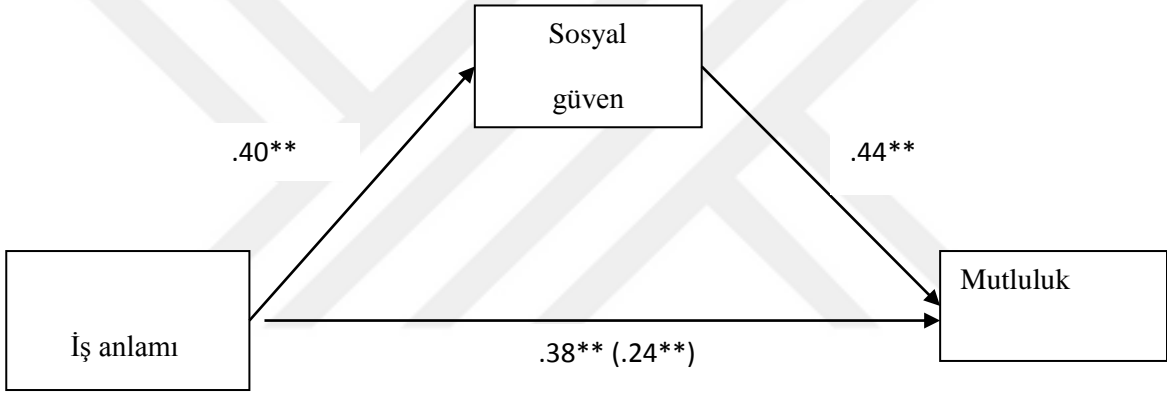
Tablo 4 incelendiğinde iş anlamının, sosyal güven ($r = .40$, $p < .01$) ve mutluluk ($r = .38$, $p < .01$) ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Mutluluk ile sosyal güven arasında da anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = .44$, $p < .01$). Bu bulgulara göre 1. Alt problemin doğrulandığı görülmüştür.

2. *Alt problem:* İşgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güven aracı bir role sahiptir.

İşgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde Baron ve Kenny'in (1986) önerileri takip edilmiştir. Bu önerilere göre yordayıcı değişken (bağımsız değişken) ile yordanan değişken (bağımlı değişken) arasında bir başka değişkenin aracılık rolünün kanıtlanabilmesi için dört kriter gereklidir. Birincisi, yordayıcı değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. İkincisi, aracı değişken ile yordanan değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Üçüncüsü, yordayıcı değişken ile yordanan değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Dördüncüsü ise, aracı değişkenle yordayıcı değişken denkleme birlikte dahil edildiğinde; yordayıcı değişkenin yordama katsayısı üçüncü aşamadakine göre daha düşük olmalıdır. Dördüncü aşamada eğer yordayıcı değişkenle yordanan değişken arasındaki ilişki katsayısı azalmasına rağmen hala anlamlı ise kısmi aracılık, anlamlı değilse tamamen aracılık rolünden söz edilebilir.

İş anlamı ile mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güveninin aracılık rolünün test edilmesinde ilk aşama olarak; iş anlamı ile sosyal güven arasında pozitif bir ilişki olduğu

görülmektedir ($\beta = .40$, $t = 6.008$, $p < .01$, $95\% CI = .21, .45$, $R^2 = .16$). İkinci olarak sosyal güven ile mutluluk arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ($\beta = .44$, $t = 6.657$, $p < .01$, $95\% CI = .20, .36$, $R^2 = .19$). Aracılık analizinin üçüncü aşamasını test etmek amacıyla yapılan analizde iş anlamının, mutluluk ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır ($\beta = .38$, $t = 5.603$, $p < .01$, $95\% CI = .12, .28$, $R^2 = .14$). Dördüncü aşamada ise mutluluğun yordayıcıları olarak iş anlamı ve sosyal güven birlikte analize sokulmuş ve iş anlamının, mutluluğu yordama katsayısının üçüncü aşamaya göre düştüğü ($\beta = .24$, $t = 3.476$, $p < .01$, $95\% CI = .05, .20$, $R^2 = .24$), ancak ilişkinin hala anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular, işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular Şekil 1’de görülmektedir



Şekil 1. İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güven aracılık rolüne ilişkin regresyon analizi sonuçları

İşgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünün gücü Sobel z testi (Sobel, 1982) ile incelenmiş ve $Z = 5.97$ ($p < .01$) olarak bulunmuştur. Buna göre aracı değişkenin, yordayıcı değişkenin etkisini yordanan değişkene taşıdığı ve kolinerite sorunu olmadığı söylenebilir. Sonuç olarak 2. Alt problemin doğrulandığı görülmüştür.

3. Alt problem: Kadın ve erkek işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İş anlamı düzeyleri açısından cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını incelemek için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır. Bulgulara Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5

Kadın ve Erkek İşgörenlerin İş Anlamı Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
İş anlamı	Kadın	180	36,23	9,01	.721	188	.472
	Erkek	210	35,33	8,11			

Tablo 5'e bakıldığında, kadın ve erkek işgörenlerin iş anlamı puanları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0,05: 188} = .721$). Elde edilen bulgulara dayanarak, "Kadın ve erkek işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." şeklinde belirtilen 3. alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

4. Alt problem: Kadın ve erkek işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. alt problemin test edilmesi için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan "t" testi kullanılmıştır.

Tablo 6

Kadın ve Erkek İşgörenlerin Sosyal Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Sosyal Güven	Kadın	180	34,06	6,56	1.948	188	.053
	Erkek	210	32,09	7,14			

Tablo 6'ya bakıldığında, kadın ve erkek işgörenlerin sosyal güven puanları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0,05: 188} = 1.948$). Elde edilen bulgulara dayanarak, "Kadın ve erkek işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında

anlamli bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 4. alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

5. *Alt problem:* Kadın ve erkek işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

5. alt problemin test edilmesi için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 7

Kadın ve Erkek İşgörenlerin Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Mutluluk	Kadın	180	19,40	4,42	1.268	188	.206
	Erkek	210	18,58	4,40			

Tabloya bakıldığında, kadın ve erkek işgörenlerin mutluluk puanları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0,05; 188} = 1.268$). Elde edilen bulgulara göre, “Kadın ve erkek işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 5. alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

6. *Alt problem:* Evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6 alt problemin test edilmesi için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 8

Evli ve Bekar İşgörenlerin İş Anlamı Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
İş anlamı	Evli	268	35,82	8,33	.314	188	.754
	Bekar	112	35,36	9,16			

Tabloya bakıldığında, evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı puanları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0,05; 188} = .314$). Elde edilen bulgulara dayanarak, “Evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 6.alt problemin doğrulanmadığı ifade edilebilir.

7. Alt problem: Evli ve bekar işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

7. alt problemin test edilmesi için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 9

Evli ve Bekar İşgörenlerin Sosyal Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Sosyal güven	Evli	268	32,95	6,53	.039	188	.969
	Bekar	112	32,90	8,36			

Tabloya bakıldığında, evli ve bekar işgörenlerin sosyal güven puanları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0.05; 188} = .039$). Elde edilen bulgulara göre, “Evli ve bekar işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 7.alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

8.Alt problem: Evli ve bekar işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

8.alt problemin test edilmesi için iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 10

Evli ve Bekar İşgörenlerin Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t Testi Bulguları

Değişken	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Mutluluk	Evli	268	18,92	4,23	-.105	188	.917
	Bekar	112	19,00	5,08			

Tabloya bakıldığında, evli ve bekar işgörenlerin mutluluk puanları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir ($t_{0.05; 188} = -.105$). Elde edilen bulgulara göre, “Evli ve bekar işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 8.alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

9.Alt problem: Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 11 ve Tablo12’de sunulmuştur.

Tablo 11

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin İş Anlamı Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma
1-5 yıl	65	36,47	7,82
6-10 yıl	57	39,11	6,52
11-15 yıl	80	34,73	9,10
16-20 yıl	76	32,27	10,28
21 yıl ve üzeri	112	35,79	8,16
Toplam	390	35,72	8,50

Tablo 12

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin İş Anlamı Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	666,425	4	166,606	2,373	,054
Grup içi	12987,791	185	70,204		
Toplam	13654,216	189			

Tablo 11’de çalışma yılları 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan işgörenlerin iş anlamı puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 12’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, işgörenlerin iş anlamı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{4-185}=2,373$, $p>0.05$). Elde edilen bulgulara göre, “Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı düzeyleri arasında

anlamli bir farklılık vardır” şeklinde belirtilen 9.alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

10. Alt problem: Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında anlamli bir farklılık vardır.

Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 13’te ve Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 13

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Sosyal Güven Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma
1-5 yıl	65	31,90	7,40
6-10 yıl	57	30,41	8,68
11-15 yıl	80	33,27	7,54
16-20 yıl	76	35,65	5,17
21 yıl ve üzeri	112	33,19	6,13
Toplam	390	32,94	6,95

Tablo 14

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Sosyal Güven Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	405,315	4	101,329	2,149	,076
Grup içi	8721,048	185	47,141		
Toplam	9126,363	189			

Tablo 13’de çalışma yılları 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan işgörenlerin sosyal güven puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 14’te ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, işgörenlerin sosyal güven puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{4-185}=2,149$, $p>0.05$). Elde edilen bulgulara göre, “Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 10.alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

11.alt problem: Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 15’te ve Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 15

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Mutluluk Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma
1-5 yıl	65	18,20	4,75
6-10 yıl	57	18,52	4,35
11-15 yıl	80	20,00	4,86
16-20 yıl	76	18,65	4,34
21 yıl ve üzeri	112	19,05	4,18
Toplam	390	18,94	4,42

Tablo 16

Çalışma Yılları Farklı Olan İşgörenlerin Mutluluk Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Bulguları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	58,025	4	14,506	,739	,566
Grup içi	3631,218	185	19,628		
Toplam	3689,242	189			

Tablo 15'te çalışma yılları 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan işgörenlerin mutluluk puan ortalamaları ve standart sapmaları, Tablo 16'da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, işgörenlerin mutluluk puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F_{4-185} = ,739$, $p > 0.05$). Elde edilen bulgulara

göre, “Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” şeklinde belirtilen 11.alt problemin doğrulanmadığı görülmüştür.

4.2. Bulguların Özeti

Bu çalışmada işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü ve iş görenlerin; iş anlamı, mutluluk ve sosyal güven düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve çalışma yılı açısından nasıl farklılaştıklarını incelemek için beş araştırma sorusu test edilmiştir. Birinci araştırma sorusunda işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Elde edilen bulgular işgörenlerin; iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. İkinci araştırma sorusunda işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolü incelenmiş ve elde edilen bulgular kurulan hipotez modelinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre işgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

Üçüncü araştırma sorusunda kadın ve erkek işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından cinsiyete göre farklılıkları incelenmiştir. Bulgular işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Dördüncü araştırma sorusunda evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından medeni duruma göre farklılıkları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular; işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını ve evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk puanları arasında bir fark olmadığı ortaya koymuştur. Son olarak beşinci araştırma sorusunda çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından çalışma yılına göre farklılıkları incelenmiştir. Bulgular çalışma yılları farklı olan işgörenlerin, iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık sergilemediklerini ortaya koymuştur.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Mevcut araştırmada iş anlamının, sosyal güven ve mutluluk ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Mutluluk ile sosyal güven arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisine değinen araştırmalara rastlanılmamıştır. Fakat yapılan farklı araştırmalarda, yaptıkları işi anlamlı bulan ve işlerinin sosyal ve toplumsal yararlar sağladığına inanan bireylerin psikolojik uyum açısından daha işlevsel bir konumda oldukları görülmektedir. Ayrıca bu bireyler örgütlerin iş görenlerinden bekledikleri bir dizi olumlu çalışan özelliklerine de sahip olduğu açıklanmaktadır. İş anlamı hissine sahip bireyler, daha yüksek düzeyde iyilik hali duygusu yaşamakta (Arnold ve diğerleri, 2007), işlerini daha merkezi ve önemli olarak algılamakta (Harpaz ve Fu, 2002) ve daha yüksek düzeyde iş doyumunu (Kamdron, 2005) sağlamaktadır (Steger ve diğerleri, 2012). Böylece işgörenlerin çalışma hayatlarında, aile yaşamlarında ve arkadaşlık ilişkileri ve diğer sosyal etkileşimlerinde daha mutlu, huzurlu ve işlevsel olabildikleri belirtilmektedir.

İnsanların mutluluğu sadece içsel durumlardan etkilenmez. Dışsal faktörler de insanın mutluluğunda etkilidir. Bunlara örnek olarak farklı faaliyetlerin içine girmeleri, geniş sosyal birlikteliklerinin olması, maddi kazançlarının olması, bir işlerinin olması, sağlıklarının yerinde olduğunu düşünmeleri ve komşuluk ilişkilerinin iyi olması belirtilebilir (Argyle ve diğerleri, 1989). Yetişkin bireylerin mutluluklarını etkileyen bireyin dışında olan faktörler de vardır. Bireyin mutluluklarıyla ilgili dışsal faktörlerin içerisinde, destekleyici sosyal ağların olması, bireylerin çeşitli aktivitelerde bulunarak isteklerini doyumaları, para kazanmaları, çalışmak için işlerinin olması, evlenmeleri, sağlıklı olduklarına inanmaları ve iyi komşularının olması gibi faktörler girmektedir (Eryılmaz, 2014). Ekonomik durumu bireyin mutluluğunu etkilemektedir. Çirkin ve Göksel (2016) yaptıkları çalışmada gelir düzeyindeki artışın, bireyin mutluluk seviyesinde anlamlı bir değişikliğe yol açmadığını bulmuşlardır. Ancak, kişinin gelir seviyesi arttıkça, daha yüksek yaşam doyumuna sahip olma ihtimali üzerine istatistiksel olarak anlamlı bulgular elde etmişlerdir

Mutluluk, tarih boyunca en önemli ve değerli hedeflerden biri olarak algılansa da (Kesebir ve Diener, 2008), neyin bireyi iyi veya mutlu yaptığı son yirmi yolda yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır. Birçok çalışmada, mutluluk öznel iyi oluşla kavramsallaştırılmıştır. Öznel iyi olma genel olarak, kişinin yaşam kalitesini algıladığını, temel olarak ise kişinin yaşam kalitesine yönelik algısı, sahip olduğu refahın öznel olduğunu varsayar ve iyi bir yaşamın en temel göstergelerinden biridir (Diener ve diğerleri, 1999; Diener ve Suh, 2000). Dolayısıyla kimse kendisini mutlu hissetme derecesini ve genel yaşam memnuniyeti seviyesini içerir.

Araştırmalar, dışa dönük ve duygusal denge gibi kişilik özelliklerinin pozitif ve güçlü bir şekilde öznel iyi oluşuna katkıda bulunduğunu göstermektedir (DeNeve ve Cooper, 1998). Öte yandan, evli, eğitilmiş ve sağlıklı olan (Diener ve diğerleri, 1999; Myers, 2000) sosyo demografik ve ekonomik faktörler ve daha yüksek gelir ve istikrarlı bir işe sahip olma durumu (Clark ve Oswald 1994; Diener ve diğerleri, 1999; Di Tella ve diğerleri 2001), mutlulukla pozitif ilişkilidirler, ancak bunlar bireysel mutluluktaki önemli farklılıkları hesaba katmazlar (Diener ve diğerleri, 1999). Böylece mutluluğun belirleyicilerini daha iyi anlamak için araştırmacılar sosyal ilişkiler ve güven gibi sosyo-demografik veya ekonomik faktörlerden başka yönlere yönelmişlerdir (Di Tella ve diğerleri, 2003; Helliwell, 2003).

Çirkin ve Göksel'in (2016) yaptığı çalışmada, çalışmada elde edilen bulgulara göre gelir seviyesindeki artış, kişinin mutlu olma durumu ile istatistiki olarak anlamlı bulunamamış fakat yüksek yaşam doyumu seviyesine sahip olma olasılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Batı ülkelerinin tersine, daha toplulukçu olan doğu ülkelerinde, batıya göre, mutluluğun tanımında sağlık, sosyal ilişkiler, saygı ve kabul edilme mutluluk tanımı içinde yer almaktadır (Lu ve Shih, 1997; Suhail ve Chaudhry, 2004).

Mutluluk refah (ruh sağlığı), duyarlılık (iyilik hali/zevk) ve bilişsel (yaşam doyumu)ndan meydana gelmektedir ve bütün bunları sağlamadan mutluluk hakkında konuşulamayacağını belirtmiştir (Argyle, Martin ve Lu, 1995). Farklı bir araştırmada ise Hodson (2002) iş anlamını etkileyen değişkenleri incelediği ve 108 birey üzerinde yürüttüğü çalışmada iş anlamının, iş doyumu ve iş özerkliği ile pozitif, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşama ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bessette (2003), 102 katılımcı üzerinde yürüttüğü araştırmasında, iş anlamının topluluk hissi ve örgütsel iklim pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmüştür.

Sosyal bir varlık olan insanın diğeri insanlarla birlikte olması kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Yukarıda yapılan açıklamaların tümü insanların birbirlerine duydukları güven arttıkça mutluluklarının da arttığını, yaşamdan daha çok doyum aldıklarını ve ayrıca işlerini daha anlamlı bulduklarını belirtmektedir. Diğeri yandan, mutlu insanlar diğeri insanlara daha çok güvenerek daha tatmin edici sosyal ilişkilere sahiptirler. Bu bağlamda; mevcut araştırmadaki iş anlamının, sosyal güven ve mutluluk ile pozitif ilişkili olduğuna yönelik bulgunun ilgili alanyazın ile örtüştüğü ifade edilebilir.

İşgörenlerin iş anlamı ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolüne ilişkin bulgulara bakıldığında ise, sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür. Bu bulguya dayanarak işini anlamlı bulan kişilerin, iş yaptığı ortamda kurduğu sosyal ilişkilerle onları daha güvenilir bulduğunu ve bunun da mutluluğa yol açtığını söyleyebiliriz. İşlerini anlamlı bulan işgörenler de işlerini daha değerli bulmakta (Harpaz ve Fu, 2002), ve tatmin seviyeleri yükselmektedir (Kamdron, 2005). Ayrıca, çalışma hayatı içerisinde yaptıkları işle ortak bir hedefe hizmet ettiklerini düşünenlerin de tatmin duyguları artmakta (Sparks ve Schenk, 2001) bu da mutluluk düzeylerini yükseltmektedir.

Keleş (2017) yaptığı çalışmada; bankacılık sektöründeki işgörenlerin işlerini anlamlı bulmalarının psikolojik iyi oluşlarını anlamlı bulup bulmadıklarını belirleme amaçlı çalışmasında işgörenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin, işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordadığını bulmuştur. Keleş, yaptığı çalışmada bankacılık sektörü çalışanlarının yaptıkları işleri anlamlı bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek istemiştir. Araştırma İstanbul ilinde faaliyet gösteren uluslararası bir bankada görev yapan 162 çalışan ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, bankacılık sektörü çalışanlarının işlerini anlamlı bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir. Bir diğeri çalışmada da, sosyal ilişkilerde sosyal yeteneğe sahip olmanın, özgüvenli olmanın, yetenekli ve doyum içinde olmanın; işbirlikçi olmanın, sosyal olarak destekleyici olmanın ve verimli boş zaman faaliyetleri içinde olmanın, güçlü bir inanç, kontrol duygusuna sahip olmanın, spor yapmanın, bir hayat amacına sahip olmanın, kendini gerçekleştirmenin, müzikle ilgilenmenin ve stresten uzak durmanın mutluluğun olumlu tanımlayıcıları oldukları ifade edilmektedir (Francis, Ziebertz Lewis, 2003).

Alesina, Tella ve Culloch (2004), yaptıkları çalışmada cinsiyet ve mutluluk arasındaki ilişkide, genel olarak kadınların erkeklere göre daha mutlu olma eğiliminde oldukları

gözlenmektedir. Buna karşılık Clark ve Oswald (1994) yaptıkları çalışmada ise kadınlarda daha düşük mutluluk düzeyi belirlediklerinin ifade etmişlerdir. Bunların dışında yapılan çalışmalarda, mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Stevenson ve Wolfers, 2009; Diener ve diğerleri, 1999).

Cinsiyet açısından yapılan araştırmalarda genelde kadınlar erkeklere göre daha mutlu çıkmaktadır. Gençlik dönemlerinde yaşlıları erkeklere göre daha mutlu olan kadınlar yaşları ilerledikçe daha mutsuz olmaktadır (Clark, Frijters ve Shields, 2008). Veenhoven (2008) ise kadın ve erkeklerde mutluluk farkının çok olmadığını öne sürmektedir. Frey ve Stutzer (2002) ise kadınların daha az mutlu olmasını iş yaşantısında karşılaştıkları dışlanmadan ileri geldiğini ortaya çıkarmıştır. Vera-Villarreal ve diğerleri (2012), 18-29 yaş aralığında ki 520 Latin Amerikalı yetişkin üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet, sosyoekonomik düzey, yaş, eğitim seviyesi gibi sosyodemografik özelliklerin mutluluk ile ilişkisi incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre yaş fazla olan örneklemelerin mutluluk seviyesi daha düşük bulunmuş bunun aksine sosyoekonomik seviyesi yüksek olan insanların ise mutluluk seviyesi daha yüksek bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer bulgusu olan cinsiyet değişkeni ile mutluluk değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmalardan elde edilen bulgulara göz atıldığında, cinsiyet değişkeni açısından bireylerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeylerinde ortaya çıkan farklılıklarını inceleyen araştırmalarda kadınların ya da erkeklerin lehine anlamlı farklılık ortaya çıkan bulgular olduğu gibi anlamlı farkın ortaya çıkmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, mevcut araştırma bulgusu cinsiyete göre iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeylerinde anlamlı farkın ortaya çıkmadığı alanyazın bulgularıyla örtüşmektedir.

Evli ve bekar işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından medeni duruma göre farklılıklarına ilişkin bulgulara göre, medeni durum açısından işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven, mutluluk puanları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir. Bazı araştırmalara göre ise bireylerin evli olmaları mutluluk seviyelerini etkilemektedir. Bazı çalışmalarda her iki cinsten evli bireylerin hiç evlenmemiş, dul veya ayrı yaşayan insanlardan daha fazla mutluluk bildirdiği bulunmuştur (Lee, Seccombe ve Shehan, 1991; Hayo ve Seirfert, 2003). Bu bulguya benzer şekilde Bülbül ve Giray (2011) tarafından yapılan sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı konulu araştırmada da evli bireylerin mutluluk düzeyleri evli olmayan bireylere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar birarada değerlendirildiğinde mevcut araştırma

bulgusunun, alanyazın ile örtüşmediği ifade edilebilir. Buradan hareketle medeni durum dışında, bu araştırmaya katılan bireylerin mutluluk, iş anlamı ve sosyal güven düzeylerini anlamlı şekilde etkileyen başka değişkenlerin devrede olduğu söylenebilir.

Çalışma yılları farklı olan işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeyleri açısından çalışma yılına göre farklılıklarına ilişkin bulgulara göz atıldığında, çalışma yılları farklı olan işgörenlerin sosyal güven düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda, işgörenlerin sosyal güven, iş anlamı ve mutluluk puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Çalışma yılları bakımından ele alındığında, genç çalışanların daha fazla çalışma yılına sahip işgörelere göre göre mutluluk ve doyum kaynağı olarak yaşamlarının merkezine işlerini yerleştirmedeği ve daha farklı doyum kaynaklarına sahip olduğunu ortaya konmuştur. Mevcut araştırmada ise işgörenlerin iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk düzeylerinin çalışma yılları açısından farklılaşmadığı bulunmuştur. Mevcut araştırmanın çalışma grubunun sadece kamu işgörenlerinden oluşması ve kamu sektöründe yapılan ya da yapılacak işlerin belli olması, çalışma yılları farklılığından dolayı ortaya çıkabilecek etkiyi aza indirmiş olabilir.

5.2. Öneriler

Mevcut araştırmanın amacı; iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü incelemektir. Bu bölümde, araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler, yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler ve uygulayıcılara yönelik öneriler sıralanmıştır.

5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Bu çalışma Türkiye’de iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü kamu işgörenleri çalışma grubunda incelendiği ilk çalışmadır. Bu bağlamda mevcut araştırma alt problemleri, ileride yapılacak araştırmalarda yeniden test edilebilir.
2. Bu araştırmada çalışma grubu belirlenirken, uygun örnekleme yolu seçilmiştir. Mevcut araştırmanın temel alt problemi doğrulansa da, alt problemlerin çoğu yanlışlanmıştır. Bu durumda çalışma grubunu oluştururken uygun örnekleme yönteminden farklı yöntemlerin kullanılması araştırmanın geçerliliğini arttırabilir.

3. Bu çalışmada iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ortaya konmuştur. Üç değişkenin de birbirleriyle anlamlı istatistiksel ilişkiye sahip olduğu düşünüldüğünde, model üzerinde aracı değişken değiştirilerek model tekrar test edilebilir. Örneğin, aracı değişkenin iş anlamı olduğu bir model test edilebilir.

5.2.2 Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Temelde iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkiye dayalı olan bu araştırma bulgularına dayanarak, her iki kavramla da ilişkili olabilecek psikolojik kavramların test edildiği çalışmalar yapılabilir.
2. Bu araştırma sadece belediye çalışanları ile yürütülmüştür. Özel sektör çalışanlarından oluşan bir çalışma grubunda da gerçekleştirilebilir.
3. Bu çalışmada, iş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvenin aracılık rolünü incelemek üzere veri toplama aşamasından öz bildirim (self-report) dayalı ölçme araçları kullanılmıştır. İleride Yapılabilecek araştırmalarda öz bildirim (self-report) dayalı ölçme araçlarının yanısıra gözlem, otobiyografi gibi test dışı tekniklerden yararlanılması çalışmanın iç geçerliğine katkı sağlayabilir.
4. Bu araştırma kesitsel desen temelinde gerçekleştirilmiştir. Boylamsal yöntemin kullanıldığı araştırmaların yapılması iş anlamı kavramının dinamik doğasını anlamayı kolaylaştırabilir.

5.2.3 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Türkiye’de kamu işgörenleri ile ilk kez gerçekleştirilen bu çalışma iş anlamı, sosyal güven ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu bağlamda araştırma bulguları endüstri alanında eğitsel ve psikolojik hizmet sunan uzmanların, çalışanların yetenekleri ve değerleri ile eşleşen etkinlikleri ve ortamları bulmalarına yardımcı olma sürecinde dikkate alınabilir.
2. Belediye çalışanlarına yönelik yapılacak mesleki gelişim çalışmalarının planlanmasında bu araştırma bulguları dikkate alınabilir.

KAYNAKLAR

- Abdel-Khalek, A. M. (2006). Measuring happiness with a single-item scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(2), 139-150.
- Akın, A. ve Saticı, S. A. (2011). Öznel Mutluluk Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 65-77.
- Akın, A. (2012). The relationship between internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness. *CyberPsychology, Behavior & Social Networking*, 15(8), 404-410.
- Akın, A., Hamedoğlu, M., Kaya, Ç. ve Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Akın, A., Uysal, R. ve Çitemel, N. (2013). Sosyal güvende hissetme ve memnuniyet ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 34-40.
- Akın, Ü. ve Akın, A. (2015) Mindfulness and subjective happiness: The mediating role of coping competence, *Ceskoslovenska Psychologie*, 59(4), 359-368.
- Alesina, A., Di Tella, R. ve MacCulloch., R. (2004). "Inequality and happiness: are Europeans and Americans different?" *Journal of Public Economics*, 88(9), 2009-2042.
- Argyle, M., Martin, M. ve Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. *Stress and Emotion*, 15, 173-187.
- Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent Advances in Social Psychology: An International Perspective*, 189-203.
- Argyle, M. ve Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. *Subjective well-being: An Interdisciplinary Perspective*, 77-100.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.

- Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Baron, J. N. ve Pfeffer, J. (1994). The social psychology of organizations and inequality. *Social Psychology Quarterly*, 57(3), 190-209.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497.
- Baumeister, R. F. ve Vohs, K. D. (2005). The pursuit of meaningfulness in life”, in Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (Eds), *Handbook of Positive Psychology* (s.608-618). New York, NY: Oxford University Press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L. ve Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.
- Baştürk, D. (2002). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerde algılanan sosyal desteğin akademik başarı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bessette, J. N. (2003). *Meaningful work: A study of human resource professionals in the Nevada Gaming Industry*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevada Üniversitesi). Erişim adresi: <https://elibrary.ru/item.asp?id=8858283>.
- Blumer, H. (1966). Sociological implications of the thought of George Hubert Mead *American Journal of Sociology*, 71, 535-548.
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Oxford, England: Aldine.
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1061.
- Burger, D. H., Crous, F. ve Roodt, G., (2013). Exploring a model for finding in the changing work of work (Part 3: meaning as framing context). *SAJ. Ind. Psychol.* 39(2), 1-10.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Academic Review*, 11, 113-123.

- Cacioppe, R. (2000). Creating spirit at work: Re-visioning organization development and leadership-Part I. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 48-54.
- Caine, R. N., Caine, G., McClintic, C. ve Klimek, K. J. (2009). 12 brain/mind learning principles in action: Developing executive functions of the human brain (2nd ed.). Thousand Oaks, CI: Corwin Press.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management*, 16, 199-208.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct of meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Cheng, H. ve Furnham, A. (2003). Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression. *Personality and Individual Differences*, 34, 921-942.
- Clark, A. ve A. Oswald. (1994). "Unhappiness and Unemployment". *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.
- Clark, A. E., Frijters, P. ve Shields, M. A. (2008). Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144.
- Clark, A. E., Frijters, P. ve Shields, M. A. (2008). Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144.
- Clausen, T. ve Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681.
- Coates, T. K. L. (2014). *The meaning of work for five generation Y employees: A hermeneutic phenomenological study*. (Doktora tezi, Colorado State Üniversitesi). https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/82586/Coates_colostate_0053A_12338.pdf?sequence=1
- Cook, K. S., Hardin, R. ve Levi, M. (2005). *Cooperation Without Trust?* Russell Sage Foundation.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Literacy and intrinsic motivation. *Daedalus*, 115-140.

- Çirkin, A. G. Z. ve Göksel, T. (2016). Mutluluk ve Gelir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375-400.
- Darma M. ve Shaun., R. (2015). Influences on happiness and subjective well-being of entrepreneurs and labour: Kwa-Zulu Natal case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18,3, 245-259.
- Delhey, J. ve Newton, K. (2002). *Who trusts? The origins of social trust in seven nations* (No. FS III 02-402). WZB Discussion Paper.
- DeNeve, K. M. ve Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4), 265-279.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. ve Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?. *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.
- Diener, E. (1995). A value based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36(2), 107-127.
- Diener, E., Sapyta, J. J. ve Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999) Subjective wellbeing:three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E. ve Suh, E. M. (Ed.) (2003). *Culture and subjective well-being*. MIT Press.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.

- Diener, E. ve Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3, 1-43.
- Dilmaç, B. ve Bozgeyikli, H. (2009). A Research On Subjective Well-Being And Decision Making Of Teacher Candidates. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Doğan, T., Sapmaz, F.ve Çötök, N. A. (2013). Öz-eleştiri ve mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391-400.
- Dost, T. M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Duffy, R. D. ve Sedlacek, W. E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 359-364.
- Duffy, R. D., Autin, K .L. ve Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63, 126-140.
- Dursun, A. (2015). *Anne babası boşanmış ergenlerin öznel iyi oluşunu arttırma programının etkililiğinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 414496).
- Edmans, A. (2012). The link between employee satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. *The Academy of Management Perspectives*, 26, 1-19.
- Edwards, V. (2005). *A qualitative study of female small business owners' perceptions of meaningful work*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Drake University.
- Eldeleklioğlu, J. (2015). Predictive effects of subjective happiness, forgiveness, and rumination on life satisfaction. *Social Behavior & Personality: An International Journal* 43(9),1563.
- Erdem, F. (2003). Optimal trust and teamwork: from groupthink to teamthink. *Work Study*, 52(5), 229-233.
- Erikson, E. H. (1984). Reflections on the last stage-and the first. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 39(1), 155-165.

- Erözkan, A., Doğan U., Ugur, D. ve Adıgüzel, A. (2016). Self-efficacy, self-esteem, and subjective happiness of teacher candidates at the pedagogical formation certificate program. *Journal of Education and Training Studies*, 4(8), 72-82.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Investigating of the subjective wellbeing based on gender, age and personality. *Turk Psychol Couns Guid J*, 4(39), 139-51.
- Eryılmaz, A. (2014). *Herkes İçin Mutluluğun Başucu Kitabı: Teoriden uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Fairly, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 508-525.
- Fowler, J. H. ve Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *Bmj*, 337, 23-37.
- Francis, L. J., Ziebertz, H. G. ve Lewis, C. A. (2003). The relationship between religion and happiness among German students. *Pastoral Psychology*, 51(4), 273-281.
- Frankl, V. E. (2013). *İnsanın Anlam Arayışı*. (Çev. S. Budak). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Frey, B. S. ve Stutzer, A. (2002). "What can economists learn from happiness research?", *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402-435.
- Frey, B. S. ve Stutzer, A. (2010). *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-being*. Princeton University Press.
- Fryer, D. ve Payne, R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, 3(3), 273-295.
- Garcia, D. ve Siddiqui, A. (2009). Adolescents' psychological well-being and memory for life events: influences on life satisfaction with respect to temperamental dispositions. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 407-419.
- Gaygisiz, E. (2010). Economic and cultural correlates of subjective well-being in countries using data from the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Psychological Reports*, 106(3), 949-963.

- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27, 321-338.
- Gilbert, P., McEwan, K., Mitra, R., Richter, A., Franks, L., Mills, A., Bellew, R. ve Gale, C. (2009). An exploration of different types of positive affect in students and patients with bipolar disorder. *Clinical Neuropsychiatry*, 6, 135-143.
- Glanville, J. L. ve Paxton, P. (2007). How do we learn to trust? A confirmatory tetrad analysis of the sources of generalized trust. *Social Psychology Quarterly*, 70(3), 230-242.
- Golparvar, M. ve Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being: A spiritual-affective approach to the psychological well-being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160-175.
- Göçet-Tekin, E. ve Satıcı, S. A. (2015). Big Five and subjective happiness. *Education Sciences and Psychology*, 3, 10-15.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Guion, R. M. ve Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 308-339.
- Hargreaves, J. (2002). *Sporting females: Critical issues in the history and sociology of women's sport*. Routledge.
- Harpaz, I. ve Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Harpaz, I. ve Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20(3), 212-223.
- Harrison, M. M. (2008). *Finding meaning in the every day: An in-depth investigation of meaningful work experiences*. (Doktora Tezi, The Pennsylvania State Üniversitesi). Erişim adresi: https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/4246.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A. ve Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspective on Psychological Science*, 5, 378-389.
- Haybron, D. M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 207-225.
- Hayo, B. ve Seifert, W. (2003). Subjective economic well-being in eastern europe. *Journal of Economic Psychology*, 24 (3), 329-348.
- Headey, B. (1993). An economic model of subjective well-being: Integrating economic and psychological theories. *Social Indicators Research*, 28(2), 97-116.
- Headey, B. ve Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731.
- Helliwell, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20(2), 331-360.
- Hodson, R. (2002). Demography or respect? Work group demography versus organizational dynamics as determinants of meaning and satisfaction at work. *British Journal of Sociology*, 53(2), 291-317.
- Holbeche, L. (2004, Haziran). *How to make work more meaningful*. <https://www.personneltoday.com/hr/how-to-make-work-more-meaningful/> adresinden erişilmiştir.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403.
- Huebner, E. S. ve Dew, T. (1996). The interrelationships of positive affect, negative affect, and life satisfaction in an adolescent sample. *Social Indicators Research*, 38(2), 129-137.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Juster, F. T., Courant, P. N. ve Dow, G. K. (1985). A conceptual framework for the analysis of time allocation data. *Time, Goods, and Well-being*, 113-31.

- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211-1240.
- Kara, T (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 429065).
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kenny, C. (2006). The philosophy of happiness. *Life, liberty, and the pursuit of utility: Happiness in philosophical and economic thought*. Charlottesville, USA: Imprint Academic.
- Kesebir, P. ve Diener, E. (2008). In defense of happiness. L. Bruni, F. Comim ve M. Pugno (Ed.), *Capabilities and Happiness* (ss. 60-80). Oxford University Press.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95-108.
- Khodyakov, D. (2007). Trust as a process: A three-dimensional approach. *Sociology*, 41(1), 115-132.
- Kitayama, S. ve Markus, H. R. (2000). The pursuit of happiness and the realization of sympathy: Cultural patterns of self, social relations, and well-being. *Culture and Subjective Well-being*, 1, 113-161.
- Kitayama, S., Markus, H. R. ve Kurokawa, M. (2000). Culture, emotion, and well-being: Good feelings in Japan and the United States. *Cognition & Emotion*, 14(1), 93-124.
- Knight, F. H. (2012). *Risk, Uncertainty and Profit*. Courier Corporation.
- Kouzes, J. M. ve Posner, B. Z. (1995). The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organization. *San Francisco: Jossey-Bass Inc.*

- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerde yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kubilay D. ve Oktan V. (2015). Evlilik Uyumu: Değer Tercihleri ve Öznel Mutluluk Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 25-35.
- Lee, R. G., Seccombe, K. ve Shehan, L. C. (1991). "Marital Status and Personal Happiness: An Analysis of Trend Data". *Journal of Marriage and the Family*, 53(4), 839-844.
- Lee, J. Y. ve Im, G. S. (2007). Self-enhancing bias in personality, subjective happiness, and perception of life-events: A replication in a Korean aged sample. *Aging and Mental Health*, 11(1), 57-60.
- Librán, E. C. (2006). Personality dimensions and subjective well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 38-44.
- Liem, J. H., Lustig, K. ve Dillon, C. (2010). Depressive symptoms and life satisfaction among emerging adults: A comparison of high school dropouts and graduates. *Journal of Adult Development*, 17(1), 33-43.
- Lu, L. ve Shih, J. B. (1997). Sources of happiness: A qualitative approach. *The Journal of Social Psychology*, 137(2), 181-187.
- Lu, L. ve Gilmour, R. (2004). Culture and conceptions of happiness: Individual oriented and social oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, 5(3), 269-291.
- Lucas, R. E. ve Fujita, F. (2000). Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1039.
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events?. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75-79.
- Luhmann, N. (1979). Trust: A mechanism for the reduction of social complexity. *Trust and power: Two works by Niklas Luhmann*, 1-103.
- Lyubomirsky, S. ve Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- 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.
- Marar, Z. (2012). *Mutluluk Paradoksu Özgürlük ve Onaylanma*, İstanbul: Kitap Yay.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- May, D. R., Gilson, R. L. ve Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A. ve Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect?. *Psychological Bulletin*, 127(2), 249.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A. ve Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112.
- Michaelson, C. (2005). Meaningful motivation for work motivation theory. *Academy of Management Review*, 30(2), 235-238.
- Mitroff, I. I. ve Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 83.
- MOW-International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is happy. *American Psychological Society*, 6(1), 19.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56.
- Oguz-Duran, N. ve Tan, S. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi olusa etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 154-166.
- Otake, K. (2015). Subjective happiness and autobiographical memory: Differences in the ratio of positive events and transmission as emotional expression. *Personality and Individual Differences*, 72, 171-176.

- Pickett, C. L., Gardner, W. L. ve Knowles, M. (2004). Getting a cue: The need to belong and enhanced sensitivity to social cues. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(9), 1095-1107.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work”, in Cameron, K.S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (Ed), *Positive Organizational Scholarship* (ss. 309-327). San Francisco, CA: Foundations of a New Discipline, Berett-Kohler Publishers Inc.
- Preffer, J. ve Salancik, G. (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. *The external control of organizations: a resource dependence perspective*.
- Rask, K., Åstedt-Kurki, P. ve Laippala, P. (2002). Adolescent subjective well-being and realized values. *Journal of Advanced Nursing*, 38(3), 254-263.
- Roberson, L. (1990). *Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation*. In A. Brief ve W. Nord (Ed), *Meanings of occupational work: A collection of essays* (ss. 107-134). Lexington, MA: Lexington Books
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rothstein, B. ve Uslaner, E. M. (2005). All for all: Equality, corruption, and social trust. *World Politics*, 58(1), 41-72.
- Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist*, 35(1), 1.
- Roysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C. ve Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1136-1146.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.

- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sarıçam, H. (2015). Subjective happiness and hope. *Universitas Psychologica*, 14(2), 685-694.
- Satıcı, S. A., Uysal, R. ve Akin, A. (2014). Forgiveness and vengeance: The mediating role of gratitude. *Psychological Reports*, 114(1), 157-168.
- Satıcı, S. A. ve Uysal, R. (2017). Psychological vulnerability and subjective happiness: The mediating role of hopelessness. *Stress and Health*, 33(2), 111-118.
- Schiffirin, H. H. ve Nelson, S. K. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *Journal of Happiness Studies*, 11(1), 33-39.
- Schutte, P. S. ve Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549.
- Schnell, T., Höge, T. ve Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 8(6), 543-554.
- Scroggins, W. A. (2003). *Selection, meaningful work and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit*. Dissertation. New Mexico State University.
- Seidlitz, L., Wyer Jr, R. S. ve Diener, E. (1997). Cognitive correlates of subjective well-being: The processing of valenced life events by happy and unhappy persons. *Journal of Research in Personality*, 31(2), 240-256.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organizational Studies*, 12, 405-424.
- Sheldon K. M. ve Lyubomirsky S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices, and prescriptions. A. Linley ve S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice* (ss. 127-145). Hoboken, NJ: John Wiley.

- Silverthorne, J. (2002). *Adversity in the form of gender discrimination: A collective reflection of ten Professional women who experience meaningful work*. (Doktora Tezi, The George Washington Universitesi). Erişim adresi: <https://elibrary.ru/item.asp?id=5274694>.
- Six, F. (2008). *The Trouble with Trust: The Dynamics of Interpersonal Trust Building*. Edward Elgar Publishing.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, K., Rees, C. ve Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being and engagement with absenteeism: a moderated mediation model. *Hum. Resour. Manage*, 52(3), 441-456.
- Solomon, R.C. ve Flores, F. (2001). *İş Dünyasında, Politikada, İlişkilerde ve Yaşamda Güven Yaratmak*. (Çev: A. Kardam). İstanbul: Mess Yayınlar
- Sparks, J. R. ve Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869.
- Steger, M. F. ve Frazier, P. (2005). Meaning in life: One link in the chain from religiousness to well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 574-582.
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. P.A. Linley, S. Harrington ve N. Garcea (Ed), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (ss. 131-142). New York: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stevenson, B. ve Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, 1(2), 190-225.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S. ve Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 482.
- Suhail, K. ve Chaudhry, H. R. (2004). Predictors of subjective well-being in an Eastern Muslim culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359-376.

- Süler, M. (2016). *Akıllı telefon bağımlılığının öznel mutluluk düzeyine etkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 431349).
- Šverko, B. ve Vidović, V. V. (1995). Studies of the meaning of work: approach, models and some of the finding. D.E. Super ve B. Sverko (Ed), *Life Roles, Values and Career* Jossey-Bass, (ss 3-21).
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956.
- Tevrüz, S., Turgut. T. ve Çinko, M. (2010). *Bir Merakın Peşinde, Amaçtan Başarıya*. (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Türkben, Y. (2010). Spinoza'ya Göre Tanrı ve İrade Özgürlüğü. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15(1), 117-125.
- Uslaner, E. M. (2002). *The moral foundations of trust*. Cambridge University Press.
- Uysal, R., Satıcı, S. A. ve Akın, A. (2013). Mediating effect of Facebook® addiction on the relationship between subjective vitality and subjective happiness. *Psychological Reports*, 113(3), 948-953.
- Uysal, R. ve Satıcı, S. A. (2014). The mediating and moderating role of subjective happiness in the relationship between vengeance and forgiveness. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(6), 2097-2105.
- Uysal, R., Satıcı, S. A., Satıcı, B. ve Akın, A. (2014). Subjective vitality as mediator and moderator of the relationship between life satisfaction and subjective happiness. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 489-497.
- Ünsal, P. (2004). Örgütlerde güven algısı. *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı*, 225-237.
- Vanden Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. ve Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277-294.

- Van Til Hayman, E. (2013). *A person-centric view of meaningful work: The effect of personal goal strivings and age on employees experiencing meaning in work*. (Doktora Tezi, Seattle Pacific Üniversitesi).
- Veenhoven, R. (1997). "Advances in understanding happiness". *Revue Québécoise de Psychologie*, 18(2), 2974.
- Veenhoven, R. (2000). Freedom and happiness: A comparative study in forty-four nations in the early 1990s. *Culture and Subjective Well-being*, 257-288.
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 449-469.
- Vera-Villaruel, P., Celis-Atenas, K., Pavez, P., Lillo, S., Bello, F., Díaz, N. ve López, W. (2012). Money, age and happiness: association of subjective wellbeing with socio-demographic variables. *Revista latinoamericana de Psicología*, 44(2), 155-163.
- Vittersø, J. (2001). Personality traits and subjective well-being: Emotional stability, not extraversion, is probably the important predictor. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 903-914.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. ve Rozin, P. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy Management Review*, 26, 179-201.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline*, 296-308.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Wong, P. T. P. ve Fry, P. S. (1998). *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yaman, E. ve Sarıçam, H. (2015). Psikoşiddetin iş anlamına etkisi. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 3(2), 16.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi* (Çev. Z. İ. Babayiğit). İstanbul: Kabcı.

Yue, X. D. , Liu, K. W-Y, Jiang, F. ve Hiranandani, N. A (2014). Humor styles, self esteem, and subjective happiness. *Psychological Reports*, 115(2), 517-525.

Yue, X. D., Leung C. ve Hiranandani, N. A (2016). *Psychological Reports*, 119(3), 630-640.

Zagorski, K., Kelley, J. ve Evans, M. D. (2010). Economic Development and Happiness: Evidence from 32 Nations. *Polish Sociological Review*, 169.

Zucker, L. G. (1986) 'Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, *Research in Organizational Behavior* 8, 53-111.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Merhaba Değerli Katılımcı,

Elinizdeki ölçme araçlarından elde edilecek bilgiler yalnızca araştırma için kullanılacak ve size ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmadan bilimsel değeri yüksek sonuçlar elde edebilmek vereceğiniz yanıtlar ile ilişkilidir. Bu yüzden bütün soruları doğru, içten ve eksiksiz olarak yanıtlamanız önem taşımaktadır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Basri ÖZÇELİK

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı

Doktora Öğrencisi

Cinsiyetiniz: 1 () Kadın 2 () Erkek	Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()			
Çalışma Yılı				
1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-20 yıl ()	21 yıl ve üzeri ()

EK 2. İş Anlamı Ölçeği

Madde No	İş Anlamı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi bir kariyere sahibim.	1	2	3	4	5
2	İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.	1	2	3	4	5
3	İşim aslında dünyaya bir fark katmaz	1	2	3	4	5
4	İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.	1	2	3	4	5
5	İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	1	2	3	4	5
6	İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığımı biliyorum.	1	2	3	4	5
7	İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	1	2	3	4	5
8	İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.	1	2	3	4	5
9	İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	1	2	3	4	5

EK 3. Sosyal Güvende Hissetme ve Memnuniyet Ölçeği

Aşağıdaki durumlar insanların sosyal ortamlarda mutlu olma, keyif alma ve olumlu hissetmesiyle ilgilidir. Lütfen tüm durumları dikkatlice okuyunuz ve hislerinizi en iyi tanımlayan durumu işaretleyiniz. Her sorunun karşısında bulunan; **(0) Hiç Bir Zaman (1) Nadiren (2) Arada Sırada (3) Genellikle ve (4) Her Zaman** anlamına gelmektedir. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.

1	İlişkilerimden memnunum.	0	1	2	3	4
2	Etrafımdaki insanlar beni kolaylıkla sakinleştirebilir.	0	1	2	3	4
3	Kendimi diğer insanlarla bağlantılı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Kendimi toplumun bir parçası hissediyorum.	0	1	2	3	4
5	Dünyada dikkate alınan biri olduğum düşünüyorum.	0	1	2	3	4
6	Kendimi güvende ve önemli hissediyorum.	0	1	2	3	4
7	Ait olduğumu hissediyorum	0	1	2	3	4
8	İnsanlar tarafından kabul edilen biri olduğumu hissediyorum	0	1	2	3	4
9	İnsanlar tarafından anlaşıldığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
10	İnsanlarla sıcak ilişkiler kurduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
11	Yakınlarım sıkıntı anlarımda beni sakinleştirebilir.	0	1	2	3	4

EK 4. Öznel Mutluluk Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.

1. Genellikle

1 2 3 4 5 6 7
Hiç mutlu değilim Çok mutluyum

2. Çoğu arkadaşıma göre

1 2 3 4 5 6 7
Hiç mutlu değilim Çok mutluyum

3. Bazı insanlar genellikle çok mutludur. Ne olup bittiğiyle ilgilenmeksizin yaşamdan zevk alırlar. Bu durum sizin için ne kadar geçerlidir?

1 2 3 4 5 6 7
Hiç uygun değil Tamamen uygun

4. Bazı insanlar genellikle çok mutlu değildir. Depresif olmamalarına rağmen asla gerçekte oldukları kadar mutlu görünmezler. Bu durum sizin için ne kadar geçerlidir?

1 2 3 4 5 6 7
Hiç uygun değil Tamamen uygun

ÖZGEÇMİŞ ve ESERLER LİSTESİ

Adı ve Soyadı: Basri ÖZÇELİK

E postası: bozcelik@sakarya.edu.tr

Adres: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

ÖĞRENİM DURUMU

Doktora: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Sakarya Üniversitesi, 2019.

Yüksek Lisans: Psikoloji, Maltepe Üniversitesi, 2010.

Lisans: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Gazi Üniversitesi, 1992.

GÖREVLER:

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Eğitim Uzmanı	T.Dok-Gemi İş Sendikası	1992-1994
Kültür Müdürü	Tuzla Belediyesi	1994-1995
Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Özel Kalem Müdürlüğü ve Başkan Danışmanlığı	Pendik Belediyesi	1995-2002
Başkan Danışmanlığı-Eğitim Kültür Müd.	Kartal Belediyesi	2002-2004
Öğretim Görevlisi	Sakarya Üniversitesi	2004-2011
Başkan Yardımcısı	Eskişehir Odunpazarı Belediyesi	2011- 2013
Öğretim Görevlisi	Sakarya Üniversitesi	2013-

ESERLER:

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Akin, A., Özçelik, B., Savci, M., Akin, U. Ve Ercengiz, M. (2015). The validity and reliability of the Turkish version of the Compulsive Internet Scale”, *Journal of Behavioral Addictions* 4(1), 1-62.

Akin, A., Özçelik, B., Erkilet, G., Suler, M. ve Ak, E. (2015). The validity and reliability of the Turkish version of the Problematic and Risky Internet Use Screening Scale (PRIUSS). *Journal of Behavioral Addictions*, 4(1), 6-7.

Akın, A., Savcı, M., Akın, Ü. ve Özçelik, B. (2014). Algılanan politik öz-yeterlik ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *Journal of International Social Research*, 7(35).

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan bildiriler:

Akın, A., Akın, Ü., Başören, M., Özçelik, B., Börklü, S. S. ve Savcı, M.; "Duygusal Değişkenlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği" ,6 th International Congress on New Trends in Education 24- 26 April, 2015, ,2015, Antalya http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/iconte_2015_baski-.pdf

Şar, A. H., Civan, S., Özçelik, B; "Examining The Relationship Between Agency and Self Handicapping in Terms of Various Variables" - 6th World Conferance on Psychology, Counseling and Guidance, WCPCG-2015 14-16 May, 2015.

Söylemez, A., Akın, A., Özçelik, B., Akın, Ü.; "The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Blended Working Scale” II. Word Conference on Technology, Innovation and Entrepreneursip, 2015.

C. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Şar, A. H., Işıklar, A., Özçelik, B. ve Özbay, A. (2015). Çocuklar İçin Utangaçlık Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerliği ve güvenirliği. *SUEFD*, 30, 123-137.