

**T.C.**  
**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**  
**ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI**

**YÖNETİCİLERİN İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON**  
**DÜZEYLERİNİN YAŞAM ANLAMI DÜZEYİ**  
**ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ASLI BEKTAŞ**

**İstanbul, Eylül 2012**

**T.C.**  
**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**  
**ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI**

**YÖNETİCİLERİN İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYON**  
**DÜZEYLERİNİN YAŞAM ANLAMI DÜZEYİ**  
**ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ASLI BEKTAŞ**

**091107113**

**Danışman Öğretim Üyesi**

**Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN**

**İstanbul, Eylül 2012**

## ÖNSÖZ

Bu çalışma, otomotiv sektöründe çalışan yöneticilerin iş tatmini ve motivasyonlarının yaşam anlamı düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Yaşam anlamı düzeyi, bireyin oluşu ve varoluşunun önemini hissettiren, duyguların oluşumuna olanak sağlayan, bireyi yeni fırsatlar ve uğraşlar aramaya teşvik eden güçtür. Bu nedenle yaşamın anlamı ve bu kavram üzerinde etkisi olduğu düşünülen iş tatmini ve motivasyon ile yaşamın anlamı arasındaki ilişkiler incelenmeye değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde; araştırmam süresince bana yol gösteren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Levent Önen'e; yardımları ile bana katkı sağlayan Prof. Dr. Ramazan Abacı'ya; Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı'nın tüm değerli hocalarına; yaşamımın her alanında bana destek olan sevgili aileme; özellikle verdiği destek ve gösterdiği özveriyle daima yanımda olan eşime teşekkür ederim.

**Aslı Bektaş**

## ÖZET

Araştırmanın amacı otomotiv sektöründe çalışan orta ve üst düzey yöneticilerde iş tatmini ve motivasyonun yaşamın anlamı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise yöneticilerin yaşam anlamı düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi ve aylık ücret değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini incelemektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, araştırma örneklemini İstanbul ve Bursa'da faaliyet gösteren üç ayrı firmada görev yapan toplam 97 orta ve üst düzey yönetici oluşturmaktadır.

Araştırmada ölçme araçları olarak yöneticilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi ve aylık ücretleri hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Yöneticilerin yaşama yükledikleri anlamı belirlemek için Steger, Frazier, Oishi ve Kaler (2006) tarafından geliştirilen, Akın ve Taş (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Yaşamın Anlamı Ölçeği (YAÖ); iş tatmini düzeylerini ölçmek için Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği; yöneticilerin içsel ve dışsal motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla Mottaz (1985), Brislin ve arkadaşları (2005), Mahaney ve Lederer'in (2006) çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dünder, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada yaşam anlamının iki alt boyutu olan mevcut anlam ve aranan anlam boyutları ayrı ayrı ele alınarak, her ikisinin de diğer değişkenler ile ilişkisini

ortaya koymak için regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yaşam anlamının mevcut anlam alt boyutu ile içsel motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif; dışsal motivasyonla ise negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, yöneticilerin mevcut anlam düzeyinin cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği; yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi ve aylık ücret açısından anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur. Yöneticilerin yaşam anlamlarının aranan anlam alt boyutu ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, yöneticilerin aranan anlam düzeyinin eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve aylık ücret değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği; cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi açısından anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgular, hipotezlerde bulunan varsayımların bazılarını desteklemektedir. Araştırma bulguları ışığında araştırma sonuçları tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** yaşamın anlamı, mevcut anlam, aranan anlam, iş tatmini, içsel motivasyon, dışsal motivasyon

## ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the influence of job satisfaction and motivation on life meaning among the middle and senior managers working in automotive sector. Another aim of this study is to explore the moderating influence of the sociodemographic variables (gender, age, marital status, educational tatus, total years of work, years of work in the organization and salary) on the managers' life meaning.

With respect to the study's aim, the samples are the middle and senior managers who work in 3 different automotive companies operating in İstanbul and Bursa. The data are collected from 97 managers in total.

In order to gather information about managers' gender, age, marital status, educational status, total years of work, years of work in the organization and salaries, a Personal Data Form developed by the researcher, has been used in the study. In order to learn the meaning of life for the managers, the Life Meaning Scale developed by Steger, Frazier, Oishi and Kaler (2006) and adapted into Turkish by Akın and Taş (2011) has been practiced. In order to measure job satisfaction among the managers, Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985) has been used. Lastly, Motivation Scale based on Mottaz (1985), Brislin et al. (2005), Mahaney and Lederer's (2006) studies and developed by Dündar, Özutku and Taşpınar (2007) has been used to assess managers' internal and external motivation levels.

In this study, the 'present' and 'searched' life meaning (the two sub-dimensions of life meaning) have been investigated with two separate regression analyses. As the outcomes of the study, it is found out that there is a positive

relationship between the present sub-dimension of life meaning, internal motivation and job satisfaction; and a negative one with external motivation. In addition, it is found out that the present meaning sub-dimension of managers' meanings of life differ greatly with respect to gender and marital status; whereas there is no big difference in terms of age, educational status, total years of work, years of work in the organization and salaries. With respect to the managers' searched sub-dimension of life meaning, it is found out that the searched life meaning is positively related with job satisfaction. In addition to that, the managers' searched life meaning level differs in terms of educational status, total years of work and salary; but it does not differ in terms of gender, age, marital status and years of work in the organization.

The data obtained from the study support some of the research hypotheses. In the light of the data obtained, the results of the study have been discussed and various suggestions have been made for the future researches.

**Keywords:** life meaning, present life meaning, searched life meaning, job satisfaction, internal motivation, external motivation.

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>viii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>BÖLÜM I</b> .....	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	<b>3</b>
1.1 İŞ TATMİNİ .....	3
1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı .....	3
1.1.2 İş Tatmini ile İlgili Araştırmalar .....	4
1.2 MOTİVASYON .....	9
1.2.1 Motivasyon Kavramının Tanımı .....	9
1.2.2 Motivasyon ile İlgili Araştırmalar .....	11
1.3 YAŞAM ANLAMI.....	15
1.3.1 Yaşam Anlamı Kavramının Tanımı .....	15
1.3.2 Yaşam Anlamı ile İlgili Araştırmalar .....	18
1.4 Yaşam Anlamı, İş Tatmini ve Motivasyon ile İlgili Araştırmalar .....	20
1.5 Araştırmanın Konusu.....	22
1.6 Araştırmanın Önemi .....	22
1.7 Araştırma Hipotezleri .....	23
1.8 Problem.....	24
1.9 Kapsam ve Sınırlılıklar .....	25
<b>BÖLÜM II</b> .....	<b>26</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>26</b>
2.1 Araştırma Modeli .....	26
2.2 Evren ve Örneklem.....	26
2.3 Veri Toplama Araçları.....	29
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu .....	29
2.3.2 Yaşam Anlamı Ölçeği (YAÖ).....	29
2.3.3 Motivasyon Ölçeği .....	30
2.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği .....	30
2.4 Verilerin Toplanması.....	31
2.5 Veri Çözümleme Yöntemleri .....	32



<b>BÖLÜM III .....</b>	<b>33</b>
<b>BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>33</b>
3.1 ‘Mevcut Anlam’ Regresyon Modeli.....	34
3.2 ‘Mevcut Anlam’ Adımsal (Stepwise) Regresyon Modeli .....	37
3.3 ‘Mevcut Anlam’ - Geliştirilen Regresyon Modeli .....	40
3.4 Mevcut Anlam, Cinsiyet (kukla_kadın), Medeni Durum (kukla_boşanmış veya dul), İçsel ve Dışsal Motivasyon, İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	42
3.5 Mevcut Anlam - Residual (Kalıntı) Analizi.....	44
3.6 ‘Aranan Anlam’ Regresyon Modeli .....	50
3.7 ‘Aranan Anlam’ Adımsal (Stepwise) Regresyon Analizi .....	53
3.8 ‘Aranan Anlam’ Geliştirilen Regresyon Modeli .....	55
3.9 Aranan Anlam, Eğitim Durumu, Toplam Çalışma Süresi, Aylık Ücret ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	58
3.10 Aranan Anlam - Residual (Kalıntı) Analizi .....	59
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>64</b>
<b>SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>64</b>
4.1 Yöneticilerde Mevcut Yaşam Anlamı, Sosyodemografik Değişkenler, İş Tatmini, İçsel ve Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişki .....	65
4.2 Yöneticilerde Aranan Yaşam Anlamı, Sosyodemografik Değişkenler, İş Tatmini, İçsel ve Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişki .....	69
<b>ÖNERİLER.....</b>	<b>73</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>74</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>85</b>
EK 1: Kişisel Bilgi Formu.....	85
EK 2: Yaşamın Anlamı Ölçeği.....	86
EK 3: Motivasyon Ölçeği.....	87
EK 4: Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	88
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>89</b>

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Örneklemeye Ait Demografik Bilgiler .....	27
<b>Tablo 2:</b> Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Mevcut Anlam) .....	34
<b>Tablo 3:</b> Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Mevcut Anlam) .....	35
<b>Tablo 4:</b> Adımsal Regresyon Analizi (Mevcut Anlam) .....	38
<b>Tablo 5:</b> Geliştirilen Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Mevcut Anlam).....	40
<b>Tablo 6:</b> Geliştirilen Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Mevcut Anlam).....	41
<b>Tablo 7:</b> Mevcut Anlam, Cinsiyet, Medeni Durum, İçsel ve Dışsal Motivasyon, İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar .....	43
<b>Tablo 8:</b> Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Aranan Anlam) .....	50
<b>Tablo 9:</b> Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Aranan Anlam) .....	51
<b>Tablo 10:</b> Adımsal Regresyon Analizi (Aranan Anlam).....	54
<b>Tablo 11:</b> Geliştirilen Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Aranan Anlam) .....	56
<b>Tablo 12:</b> Geliştirilen Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Aranan Anlam) .....	56
<b>Tablo 13:</b> Aranan Anlam, Eğitim Durumu, Toplam Çalışma Süresi, Aylık Ücret ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar .....	58

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Normal Değerler Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)....	44
<b>Şekil 2:</b> Kukla_kadın Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam).....	45
<b>Şekil 3:</b> Kukla_boşanmış veya dul Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam).....	46
<b>Şekil 4:</b> İş Tatmini Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam).....	46
<b>Şekil 5:</b> Dışsal Motivasyon Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam) .	47
<b>Şekil 6:</b> İçsel Motivasyon Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam) ...	48
<b>Şekil 7:</b> Kalıntıların Normal Olasılık Dağılımı (Mevcut Anlam) .....	48
<b>Şekil 8:</b> Normal Değerler Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam) ....	59
<b>Şekil 9:</b> Eğitim Durumu Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam) .....	60
<b>Şekil 10:</b> İş Tatmini Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam) .....	60
<b>Şekil 11:</b> Aylık Ücret Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam) .....	61
<b>Şekil 12:</b> Toplam Çalışma Süresi Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam).....	62
<b>Şekil 13:</b> Kalıntıların Normal Olasılık Dağılımı (Aranan Anlam).....	63

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Günümüzde sıklıkla varoluşçu psikoloji ve pozitif psikoloji içerisinde ele alınan yaşamın anlamı kavramı sadece psikolojide değil, felsefe, teoloji, pedagoji ve sosyoloji gibi pek çok farklı alanda üzerinde çalışılan bir konu olmuştur.

Anlamlılık kavramı, kişinin yaşamının uyumlu, önemli ve yönetilebilir duygusu olarak tanımlanmaktadır (Schnell, 2009). Yaşamın anlamı kavramı ise farklı şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte daha çok güç, yoğunluk, bireylerin yaşam amaçlarını şekillendirme veya onları güçlendirme çabaları olarak literatürde yer almaktadır (Steger, Kashdan, Sullivan ve Lorentz, 2008; Taş, 2011).

Yaşamın anlamı ve bu anlamın farklı şekillerde sorgulanması eski dönemlere dayanmaktadır. Yaşam anlamı kavramı modern bilimde ilk olarak 20.yüzyılda W. Dilthey, E. Spranger, S. Freud ve A. Adler'in çalışmalarında, ardından V. Frankl ve A.N. Leontiev'in araştırmalarında görülmektedir (Leontiev, 2005).

Teorisyenler yaşam anlamı kavramını farklı tanımlasalar da her biri anlamın insan hayatındaki önemini vurgulamaktadır. Steger, Frazier, Oishi, ve Kaler (2006) yaşam anlamını kişinin oluşu ve varoluşunun önemini hissettiren, duyguların oluşumuna olanak sağlayan bir kavram olarak ortaya koymaktadır. Anlam arayışı, yaşamın doğal ve sağlıklı bir kısmıdır; insanları yeni fırsatlar ve uğraşlar aramaya teşvik eden, bireylerin kendi tecrübelerini anlama ve düzenleme isteklerini körükleyen bir güçtür (Steger ve ark., 2008).

Yaşamın anlamı, yaşamda amaç yönelimi ya da amaçlılık ve sağlıklı olmanın bir göstergesidir (Ryff, 1989). Kişinin kendi yaşamının belirli bir düzen ve amaç

taşıması konusundaki farkındalığı, amaçları izleme ve onlara ulaşma isteği ve bunları gerçekleştirme duygusudur (Reker & Wong, 1988).

Yaşama anlam vermenin bireyin hayatında pozitif yönde yaptığı değişimler, anlamsızlığın ise bireyde yarattığı olumsuz duygu ve davranışlar dikkate alındığında bu kavramın psikoloji ile ilişkisi ve önemi net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Pratt ve Ashforth (2003), ardından da Mohan ve Uys (2006) 'anlam' kavramının örgütsel davranış alanındaki güncel önemini vurgulamışlardır.

Endüstriyel psikoloji alanında, iş tatmini ve performansa ilişkin hipotezlerin çıkış noktası mutlu çalışanların verimli olacakları yönündeki inanca dayanmaktadır. Araştırmalara göre, yüksek iş tatminine sahip bireyler etkin performans göstereceklerdir. Bu nedenle günümüze dek yapılan araştırmalarda işgörenin isteksizliğinin ve ilgisizliğinin nelerden kaynaklandığı araştırılmış, işgörenleri işlerine ilgili kılmamanın yolları motivasyon unsuru da ele alınarak incelenmiştir (Ulaş, 2002).

İş tatmininin kurumlar açısından verimlilik ve kalite artışı sağlaması, çalışanlar açısından ise mutluluk ve yüksek performans kaynağı olması sebebiyle araştırmacılar iş tatminini ve iş tatmini ile ilgili tüm faktörleri incelemekte ve tek tek tespit etmeye çalışmaktadırlar.

Bir kurumun hedeflerine ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması ve çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. Kurum içerisinde motivasyon kavramı da temel alınarak çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması, çalışma şartlarının ve çevrenin düzenlenmesi, çalışma hayatından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi şarttır (Izgar, 2003).

## KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 1.1 İŞ TATMİNİ

Bu bölümde iş tatmininin tanımı, ilgili kuramlar ve yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

İş tatmini ile ilgili çalışmalar incelendiğinde tatmin, doyum ve memnuniyet kelimelerinin eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmüş; bu araştırmada tatmin kelimesinin kullanılmasına karar verilmiştir.

#### 1.1.1 İş Tatmini Kavramının Tanımı

İş tatmini, örgütsel davranış üzerindeki doğrudan etkisi nedeniyle endüstri ve örgüt alanında önemli bir yere sahiptir. Günümüze dek iş tatmini üzerine sayısız araştırma yapılmış, yapılmaya da devam etmektedir. Yapılan araştırmalarda iş tatmininin tanımı konusunda fikir ayrılıkları olsa da iş tatmini temel olarak "... birinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durum" şeklinde tanımlanabilir (Baş, 2002).

Birçok araştırmacı çalışmalarında iş tatmini kavramını, bireyin işten elde ettiği maddi çıkar, çalışmaktan hoşnut olduğu, ürün ve hizmet sağlamanın oluşturduğu mutluluk olarak tanımlamaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2004)

Çetinkanat (2000)'a göre iş tatmini, "iş görenin iş durumuna gösterdiği duygusal tepkidir... genellikle çıktılarının beklentileri ne oranda karşıladığı veya aştığına göre belirlenir." Bu doğrultuda Poyrazoğlu (1992) da iş tatminini bireylerin

örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk olarak tanımlar.

Miner (1992) ise iş tatminini şu şekilde açıklar: “bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce örüntüleri hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doyumunu, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir.” (aktaran Keser, 2005)

İş tatmini, bireyin kendi normları, değerleri ve beklentilerine dayanarak, iş ve iş koşulları ile ilgili algısı sonucunda geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda, çalışan bireyin iş ve işin sağladıklarına ilişkin oluşturduğu algı ve bu algıya karşılık verdiği duygusal cevaptır. İş tatmini genellikle çalışanın çalışma ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak kabul edilmektedir. Birey işinden gerekli tatmini duyuyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Çekmecelioglu, 2005).

Bir örgüt içerisinde, çalışanların iş tatminleri hem kurum hem de bireyler açısından büyük öneme sahiptir. İş tatmini çalışanın mutluluğunu arttırmasına katkıda bulunmakta, çalışanın işine bağlanmasını, verimli çalışmasını ve işgücü devir oranının düşmesini sağlamaktadır (Querstein ve ark., 1992). İş tatmininin olmadığı durumlarda ise yüksek iş gören devir hızı, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık azalmakta, yabancılaşma, stres, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır (Şimşek, 2001).

### **1.1.2 İş Tatmini ile İlgili Araştırmalar**

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, öncelikli olarak örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, çalışan tutumlarındaki örgütsel değişimlerin etkisini

değerlendirmek, yönetimle çalışan arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi amaçları ile yapılmaktadır (Karadal, 1994).

Başaran'a (1982) göre iş tatmini, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur ve iş niteliği, ücret, yükselme olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt ve yönetim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörden etkilenir. Baysal ve Tekarslan'a (1996) göre, iş tatminini çalışanın aldığı ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma koşulları ile genel yönetim biçimi etkilemektedir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e (1998) göre ise, yüksek ücret, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ile olumlu iletişim, değişik görevler, çalışma yöntemi iş tatminini etkileyen faktörlerdir.

Locke iş tatminini etkileyen faktörlerin bireysel ve çevresel (örgütsel) olmak üzere iki grupta incelemenin mümkün olduğunu savunur. Sonraki yıllarda yapılan araştırmalarda da çoğunlukla aynı sınıflandırma kullanılmıştır. Telman ve Ünsal ise çalışmalarında bu etmenleri içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üçe ayırarak incelemişlerdir (Kayapınar, 2007).

İş tatminini etkileyen dışsal faktörler işin niteliği, yönetim tarzı, iletişim, ücret, gelişim ve terfi olanakları, çalışma ortamı, yönetim ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden oluşmaktadır.

İçsel faktörler ise, işin temel yapısıyla ilgili özellikleri içermektedir. Bunlar, işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, iş yapılırken işgörene tanıdığı özerklik, performans hakkında alınan geribildirimlerdir (Telman ve Ünsal, 2004).

İş tatmini ile ilgili olarak incelenen bireysel faktörler de, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki konum, kişilik, çalışma süresi gibi etkenlerdir.



Günümüze dek, çalışanın iş tatminini belirleyen, iş tatminine etki eden veya ilişkisi olan faktörler üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmayla bağlantılı olduğu düşünülen çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

İş tatmini ile içsel faktörler üzerine ABD’de yapılan bir araştırmada, “insanlarla iletişim kurma”, “gelişime açık olma”, “bağımsız çalışma olanağı”, “işin ilginçliği” seçeneklerinin çalışanların en çok tercih ettiği özellikler olduğu ortaya konmuştur (Hugick ve Leonard, 1992). Ülkemizde Keser’in (2003) otomotiv sektöründe yaptığı benzer araştırmada ise en çok tercih edilen özellikler “başkaları üzerinde etkili olma”, “işin prestij sağlaması”, “işin ilginç olması” ve “topluma katkı sağlaması”dır.

Yapılan araştırmalar, çalışma koşulları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Uygun çalışma koşulları (ışıklandırma, ısı, nem, temizlik, araç gereçlerin yeterliliği vb.) ve fiziksel rahatlık işgörenin performansını kolaylaştırarak iş tatmini üzerinde olumlu etki yapabilecektir (Kayapınar, 2007). Aynı şekilde hem sosyal hem de fiziksel açıdan iş güvenliğinin varlığı çalışanların işlerine karşı olumlu tutum geliştirmelerine yardımcı olmakta, aynı oranda da iş tatminlerinin artmasını sağlamaktadır.

İşgörenlerin çalışma hayatı içerisinde geçirdikleri zaman dilimi dikkate alındığında yaşamlarının çok önemli bir bölümünün çalışma ortamı içinde geçtiği görülmektedir. Bu nedenle çalışma ortamının yanı sıra çalışma çevresindeki diğer bireylerle (amir ve çalışma arkadaşları) ilişkilerin de çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde etkisi büyüktür. Kişinin iş yerindeki arkadaşları ve yöneticisi ile dostane ilişkiler kurması kişinin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Buna ek olarak, yöneticinin çalışanlara eşit ve adil davranıyor olması, çalışanların fikirlerine saygı duyduğunu göstermesi, çalışandan beklentilerin açık ve net olması, eleştirilerde

dikkatli bir dil kullanılması da çalışanın işten duyduğu doyumunu arttırmaktadır (Ceylan, 1998).

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma farklı sonuçlar vermiştir. Bir kısım araştırma cinsiyet ve iş tatmini arasında farklılaşmaların olduğunu savunurken diğerleri bu farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır (Aliyeva, 2005). Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) bulgularında kadın ile erkek arasında farklılık olmadığını bulmuşlardır. Clark (1993) ise araştırmasında kadınların iş tatminlerinin erkeklerinkinden daha fazla olduğunu söylemiştir. Bir başka araştırmasında ise iş tatminindeki cinsiyet ile ilgili farklılaşmayı, yüksek eğitimliler, gençler, profesyonel ya da idari kadroda bulunanlar arasında gözlemlemediğini yazmıştır.

Yaş, mesleki kıdem ve eğitim değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen Ergin, ülkemizde yaptığı araştırmada yaş arttıkça iş tatmini düzeyinin de arttığı bulmuştur. Yurtdışında yapılan pek çok araştırmada da, fazla iş yükü, düşük gelir düzeyi ve düşük mesleki kıdemde çalışmadan kaynaklı, genç çalışanların iş tatmini puanlarının ileri yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur (Kayapınar, 2007).

Lee ve Wilbur (1985), 30 yaş altı, 30-49 yaş arası ve 50 yaş üzeri çalışanlarda yaptıkları araştırmada yaş ilerledikçe iş tatmininin arttığını; 30 yaş altındakilerin ise işlerinin özelliklerinden dolayı diğer yaş gruplarına kıyasla daha düşük iş tatmini puanlarının olduğunu belirtmişlerdir.

Hunt ve Saul'un (1975) araştırma sonuçları, 'beyaz yakalı' çalışanların genel iş tatminleri ile hem yaş hem de mesleki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Sun, 2002).

Glenn, Taylor, ve Weaver (1977) yaş değişkeninin iş tatminini doğrudan etkilediğini bulmuşlar, ancak savlarında bu etkiyi yaşlanma üzerinden değil aynı yaş grubundan olan çalışanların benzer demografik özelliklere sahip olduğu üzerinden açıklamaya çalışmışlardır.

Çalışma süresi ve iş tatmini ile bağlantılı olarak Korkut'un (1990) üniversitelerde yaptığı araştırmada, 1-10 ve 23-40 yıl arası çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu, doktora düzeyinde çalışan ve hizmet süresi 15-18 yıl olanların ise yüksek iş tatminine sahip olduğu belirtilmiştir.

Tezer (1994) yaptığı araştırma sonucunda cinsiyet ve gelir düzeyinin iş tatmini üzerinde belirleyici değişkenler olduğunu ve iş tatmininin eğitim düzeyi ile pozitif korelasyon içerisinde olduğunu vurgulamıştır.

Wiggins (1984) ise araştırma bulgularında, çalışma süresi, kişilik ve yaş değişkenin iş tatminini açıklamakta anlamlı olmadığını, öte yandan mesleki kıdem ve çalışma ortamı uyumu ile pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

İş tatminini etkileyen dışsal faktörlerden biri olan ücret değişkeni, tek başına iş tatmini sağlamakta yeterli bir etmen değildir. Ancak ücretin çalışanın iş tatmini üzerindeki etkisi büyüktür. Günbayı (2000) makul ve yeterli algılanan ücretin çalışanın kendini iyi hissetmesini sağladığını, yetersiz algılanan ücretin ise çalışanın kuruma karşı olumsuz bir tavır geliştirmesine yol açtığını ve kişinin özbenliğini zedeleyebileceğini savunmaktadır.

Kahn (1972) iş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında, statü ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki olduğunu savunmuştur. İşyerinde statüsü yüksek olan çalışanların, düşük olanlara kıyasla iş tatmini puanlarının daha yüksek olduğunu kanıtlamıştır.

Bryson ve arkadaşları (1985) bir medikal merkezde yaptıkları araştırmada, işyerindeki tecrübe düzeyi ile iş tatmininin doğru orantılı, iş gerginliği ile iş tatmininin ise ters orantılı olduğu sonucunu vurgulamaktadır.

Yapılan araştırmalarda iş tatmini yüksek çalışanlar iş tatmini düşük çalışanlara kıyasla daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlıdırlar ve diğerlerine göre daha çok çaba sarf ederler. Iř tatmini yüksek bireylerin işlerine vaktinde gelme, işe devamsızlık yapmama veya işten ayrılmama olasılığı iş tatmini düşük olanlara göre çok daha düşük olmaktadır (Çetinkanat, 2000).

## **1.2 MOTİVASYON**

Bu bölümde motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon kavramlarının tanımı, ilgili kuramlar ve yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

### **1.2.1 Motivasyon Kavramının Tanımı**

Endüstri psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda motivasyon, arzu edilen iş davranışlarını başlatma, yöneltme ve devam ettirme hareketi olarak tanımlanmaktadır.

Literatürde en yaygın tanımı ile motivasyon, kişiye belirli bir amaç için harekete geçiren, insanı çalışmaya teşvik eden ve başarıyı hedefleyen, kişinin içinde hissettiği güçtür (Düren, 2000).

Robbins motivasyonu, bir takım bireysel ihtiyaçları tatmin etme çabası ile örgütsel amaçlara yönelik yüksek düzeyde çaba sarf etmeye isteklilik ve şartlandırma olarak tanımlar (Sözen, Yeloğlu ve Ateş, 2009). Barutçugil (2004)'e göre ise motivasyon, belirli bir eylemi yerine getirmek için bireyin içsel ve dışsal etkenlerden aldığı gle davranışlarında kararlılık göstermesini ve davranışlarını yönetmesini

ifade eden bir kavramdır. Kao ve Hong (1997) ise, kişilerin belirli hedeflere ulaşmak veya belirli gereksinimlerini karşılamak için sarf ettikleri enerjiyi ifade eden davranışsal süreç olarak tanımlamaktadır.

Motivasyon konusunda önemli bir nokta, çalışanların davranışlarının ve bu davranışların nedenlerinin bilinmesidir. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise amaç vardır. Amaca ulaşmak için kişinin isteklerinin doyurulması yani karşılanması gerekmektedir. Birey de kendine uygun, çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur (Tuna ve Türk, 2006).

Motivasyon, çalışanın işin kendisiyle, diğer çalışanlarla ve kurum ile olan etkileşiminin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılar motivasyonu farklı şekillerde tanımlasalar da bu tanımlamaların üç genel ögeyi içerdiği görülmektedir: harekete geçirmek, kanalize etmek ve davranışı sürdürmek (Steers ve ark., 2004).

Motivasyonu içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayıran teorisyenler içsel motivasyonu, kişinin kendi içinden, kendi isteği ile başarılı olma arzusu olarak tanımlamaktadır. İçsel motivasyon araçları, doğrudan işin doğasıyla ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanır. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geribildirim gibi faktörleri içermektedir (aktaran Ağca ve Ertan, 2008). Dışsal motivasyon ise, kişinin kendisi dışındaki faktörlerin harekete geçirdiği başarılı olma arzusudur. Hunter'ın ortaya koyduğu İçsel/Dışsal Motivasyon Teorisi'ne göre, içsel motivasyona dışarıdan müdahale etmek mümkün değildir. Kişiyi motive etmek için dışsal motivasyona başvurmak gereklidir. Hunter'a göre dışsal motivasyon dışarıdan

etki edilebilecek beş unsurdan oluşmaktadır: ilgi derecesi, başarı, geribildirim, ilgi ve söyleyiş tarzı (Önen ve Tüzün, 2005).

Mottaz'a (1985) göre dışsal motivasyon araçları iki boyut içermektedir. Birinci boyut sosyal motivasyon araçları (arkadaşlık, yardımseverlik, iş arkadaşlarının ve amirin desteği vb.) ile ilgilidir ve kişiler arası ilişkilerin niteliğine bağlıdır. İkinci boyut ise örgütsel araçlarla ilgilidir ve iş performansını artırmak için örgüt tarafından sunulan olanaklarla ilgilidir. Bunlar somut araçlardır ve çalışma ortamındaki kaynakların yeterliliği, ücret eşitliği, terfi imkanı, iş güvencesi gibi faktörleri içerir (Dündar ve ark., 2007).

### **1.2.2 Motivasyon ile İlgili Araştırmalar**

Çalışma yaşamı içerisinde ele alınan motivasyon kavramı; örgütlerin ve çalışanların başarılı olabilmelerinde en etkili faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Motivasyon kavramı, çalışanların istekli ve verimli çalışmalarının sağlanması ve çalışanlarda iş başarıma isteğinin oluşturulması amacıyla hizmet etmektedir (Luthans, 1999; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Bu amaçlara ulaşabilmek için örgütler, iş zenginleştirme (Vecchio 1995), iş rotasyonu (Barutçugil, 2004), ücret sistemleri (Gök, 2006) gibi çeşitli motivasyon teşvik araçları kullanmaktadırlar. Yapılan araştırmalar sonucunda bazı motivasyon teşvik araçlarının evrensel nitelik taşıdığı kabul edilmekle birlikte; çalışanları motive eden faktörler, araçlar ve beklentiler kişiden kişiye değişiklik göstermektedir (Rynes ve Lawyer, 1983; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Yapılan araştırmalarda, iş tatmininin sadece çalışanların tüm ihtiyaçlarının karşılanmasıyla değil, çalışanların kendileri için nelere önem verdiği ve onları ne kadar çok istediğiyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004). Bu farklılıklar nedeni ile, bireylerin motivasyon düzeyleri de

birbirinden farklıdır. Bir başka deyişle, motivasyon öznel bir süreç özelliği taşımaktadır (Kakabadse ve ark., 1988).

Motivasyon konusunda literatürde yer alan ve birçok araştırmaya kaynaklık eden teorileri, kapsam ve süreç teorileri olarak iki grup altında toplamak mümkündür. Kapsam teorileri, motivasyonun hangi değişkenlerin sonucunda oluştuğunu incelerken, süreç teorileri neden ve nasıl sorularına yanıt aramaktadır (Önen ve Tüzün, 2005).

İnsan davranışının karmaşıklığı nedeniyle, literatürde yer alan kuramların herhangi birinin tek başına iş tatmini ve motivasyon konusunu bir bütünlük içinde açıklayabildiğini söylemek zordur (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Bu doğrultuda, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile Adams'ın Eşitlik Kuramı birer motivasyon kuramı olmakla birlikte iş tatminini de inceleyen başlıca çalışmalardır. Bunlara ek olarak, Hackman ve Oldman'ın İş Özellikleri Modeli ile Smith, Kendall ve Hulin'in Cornell Modeli de iş tatminini açıklamaya çalışan önemli teorilerdendir.

*Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı:* Maslow'a göre bireyin motivasyonunun temelinde ihtiyaçlar vardır ve birey bu ihtiyaçları karşılamak harekete geçer. Bu ihtiyaçlar sırasıyla, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Sırasıyla tatmin edilen bu ihtiyaçlar motivasyonu arttırıp tatmin sağlamakta, bireyin başarıma güdüsüyle hareket etmesine yol açmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004; Yüksel, 2005). Bununla birlikte, Maslow'un kuramı sadece iş ortamı göz önüne alınarak geliştirilmiş olmayıp genel bir kuram niteliği taşımaktadır (Onaran, 1981).

*Çift Faktör Kuramı:* Herzberg'in yaptığı araştırma sonucunda iş doyumunun motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olmak üzere iki ayrı faktöre bağlı olduğu

ortaya konmuştur. Motive edici faktörler, çalışana işi ilerletme ve kendini geliştirme imkanı tanırken, hijyen faktörleri işi kabul edilebilir kılmak için bulunması gereken unsurları ifade etmektedir, Motive edici faktörler (zorlayıcı iş, işi başarmak, çeşitlilik, sorumluluk, bağımsızlık, yaratıcılık, kişisel ve profesyonel gelişim imkanı, işe yapılan katkının önemi, performans ile ilgili tatmin edici geri bildirim) Maslow'un teorisindeki üst düzeydeki ihtiyaçları tatmin etmekte ve kişiyi daha yüksek performansla çalışmaya itmektedir. Hijyen faktörleri ise (ücret, üstlerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları, sosyal ortam vb.) alt düzey ihtiyaçların tatmin edilmesinde ve iş doyumsuzluğunu engellemekte rol oynamaktadır (Brislin ve ark., 2005; Önen ve Tüzün, 2005).

Herzberg'in motive edici faktörleri içsel motivasyon araçları, hijyen faktörleri ise dışsal motivasyon araçları olarak tanımlanabilir. Bu noktada içsel ve dışsal motivasyon araçları birbirlerinden farklıdır ancak yapılan araştırmalarda her iki grubun da motivasyon üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ortaya konmaktadır (Wiersma, 1992).

*Eşitlik Kuramı:* Adams tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, öncelikle bir motivasyon kuramıdır ancak iş tatmini konusunda da önemli noktalara dikkat çekmektedir. Bu kurama göre, bireyin iş tatmini derecesi ve motivasyonu çalıştığı ortamda algıladığı eşitlik ve eşitsizliklerle bağlantılıdır. Kişi kendi sarf ettiği gayreti ve karşılığında elde ettikleri ile başkalarının sarf ettikleri gayret ve karşılığında elde ettiklerini karşılaştırmakta ve bir bilişsel değerlendirme yapmaktadır. Yaptığı bu değerlendirme sonucu motivasyonu olumlu veya olumsuz yönde etkilenmektedir (McCormick ve İlgen, 1980). Bu bilişsel model, çalışanın pozitif çıktılarını maksimize, negatif çıktıları ise minimize edecek şekilde davrandığını varsaymaktadır. Bu nedenle çalışanlar davranışlarının ücret, terfi gibi sonuçlara yol



açacağına inanıyorlarsa dışsal motivasyon araçları etkili birer motivasyon kaynağı olacaktır (Leonard ve ark., 1999; aktaran Dündar ve ark., 2007)

*İş Özellikleri Modeli:* Hackman ve Oldham'ın ortaya koydukları bu model, işin beş temel özelliği olarak nitelendirilen beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Bu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar da iş tatmini ve motivasyon üzerinde etkili olmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görev bütünlüğünün ve öneminin var olması bireyde işinin anlamlı olduğu algısını uyandırmakta; işin çalışana özerklik tanınması sorumluluk duygusu yaratmakta; geribildirim olması ise çalışanın sonuç hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Sun, 2002).

*Cornell Modeli:* Smith, Kendall ve Hulin'in geliştirdiği bu modele göre, iş tatmini, bireyin işi ile ilgili duyguları, farklı iş durumlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Bu noktada ortaya konan referans çerçevesi kavramı, bireyin değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlarıdır.

Antalya'da faaliyette bulunan otel işletmelerindeki çalışanlar ile yaptıkları araştırmada Ağca ve Ertan (2008), çalışanların motivasyonlarının yaşlarına, eğitim düzeylerine, çalıştıkları bölüme, kıdemlerine ve iş deneyimlerine bağlı olarak değiştiğini saptamışlardır. Gök'ün (2009) araştırmasında ise, katılımcıların yaşları ve çalışma süreleri ile motivasyon düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir negatif korelasyon ilişkisi bulmuştur. Buna ek olarak, yine aynı araştırmada, katılımcıların öğrenim düzeyleri ile motivasyonları arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık saptanmıştır: katılımcıların öğrenim düzeyi arttıkça, motivasyon düzeyi de artmaktadır.

### 1.3 YAŞAM ANLAMAMI

Bu bölümde yaşam anlamı kavramının tanımı, ilgili kuramlar ve yapılan araştırmalar ele alınmaktadır.

#### 1.3.1 Yaşam Anlamı Kavramının Tanımı

Psikolojide ele alınan yaşam anlamı kavramı, özellikle varoluşçu yaklaşımı benimsemiş birçok araştırmacının vurguladığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Irvin Yalom'a (1980) göre, "varoluşçu yaklaşım, bireyin var olmanın getirileriyle yüzleşmesinden kaynaklanan çatışma üzerinde durmaktadır." Yalom 'var olmanın getirileri' derken, insanın yaratılışından itibaren taşıdığı belirli nitelikleri yani yaşamsal kaygılarını kastetmektedir. Bunlar, ölüm, özgürlük, varoluşsal yalıtım ve anlamsızlıktır. Bu çalışmada üzerinde durulacak olan kavram, Yalom'un dördüncü olarak tanımladığı, insanın anlam arayışıdır.

Yalom (1980), anlam arayışını açıklarken, anlamı iki farklı boyutta ele almaktadır: *kozmetik anlam* ve *dünyevi-kişisel anlam*. Kozmetik anlam, kişinin dışında ve ondan daha üstün olarak var olan bir düzeni temsil etmektedir. Bu boyut, insanın dinsel inancı ile bağlantılıdır. İkinci olarak tanımlanan *dünyevi anlam* ise, tamamen din dışı dayanakları temel alabilir. Bu doğrultuda, insan kozmik anlam sistemi olmaksızın kişisel anlam hissine sahip olabilir. İnsanın, herhangi bir dış işaret olmaksızın kendi anlamını oluşturma ve hayatı için bir yön bulma görevi vardır.

Yaşam anlamı kavramı genel olarak, yaşam değerine ve amacına, önemli hedeflere veya maneviyata göndermede bulunur (Jim ve ark., 2006). Yaşamın anlamı, yaşamda amaç yönelimi ya da amaçlılık ve sağlıklı olmanın bir göstergesi olarak açıklanır (Ryff, 1989).

Yaşam anlamı kavramının önemini vurgulayan bir diğer önemli isim, Viktor Frankl'dır. Frankl, *İnsanın Anlam Arayışı: Logoterapiye Giriş* adlı kitabında, Auschwitz toplama kampındaki deneyimlerini anlatır ve hayatta kalmak için sürekli bir anlam duygusuna sahip olmanın önemini vurgular. Frankl'a göre, insanoğlunun gereksinim duyduğu şey kendisi için değerli olan bir amaç için çabalamak ve bunun uğruna mücadele etmektir (aktaran Yalom, 1980). Frankl, yaşamın anlamı kavramıyla yaşamda yüksek bir hedefe kendini adama ve bununla tatmin olmaya göndermede bulunur. Bireyin anlam arayışı soyut bir anlam arayışından farklıdır; elde edebileceği ve bilimsel olarak ölçülebilecek sonuçlara odaklanmasını sağlayan bir arayıştır.

Frankl'ın insanı içten iten dürtüler ile insanı dışarıdan çeken anlam arasında yaptığı ayırım dikkat çekicidir. Buradaki fark, dürtü ile çaba arasındadır. İnsan, kendisini çağıran bir amaca yönelmekte ve bu amaç için çabalamaktadır. Frankl'a göre, yaşamın gerçek anlamı kişinin kendi içinde ya da ruhunda değildir, dünyada keşfedilmeyi beklemektedir. Frankl'ın yaklaşımında bireydeki ana güdü, "Anlam İstemi"dir. Anlam İstemi, kendisini "Anlam Arayışı" ile ortaya koyar ve diğer pek çok güdüyü amacına ulaşmada kullanır (aktaran Bahadır, 2000).

Frankl'ın aksine Adler, yaşamın anlamını temel bir güdü olarak görmez. Adler'e göre bizler kulaklarımızı sözcüklere kapatır ve eylemlerin gözlemine odaklanırsak her insanın kendi "yaşam anlamını" oluşturduğunu ve tüm görüşlerinin tutumlarının, hareketlerinin, ifadelerinin, tavırlarının, alışkanlıklarının ve kişilik çizgilerinin bu anlamla uyumlu olduklarını görürüz (aktaran Taş, 2011).

Frankl, kişinin yaşamda bir anlama ulaşmasının üç temel yolu olduğunu söyler. Bunlardan ilki, kişinin kendi yaratıcılığı ile dünyaya verdikleri, bir eser yaratması; ikincisi diğerleri ile etkileşime girmesi (sadece işte değil sevgide de anlam

bulunabilir); üçüncü olarak da kişinin değiştiremeyeceği durumuna (değişmez kadere) karşı aldığı tutum sonucu kendini aşması ve değiştirmesidir (Frankl, 2009).

Baumeister (1991) ise yaşama yüklenen anlamı bireyin bir gereksinimi olarak tanımlar. İnsanın dört psikolojik ihtiyacının (amaç-*purpose*, değerler-*value*, etkililik-*efficacy* ve benlik değeri-*self-worth*) karşılandığında yaşam anlamının varlığından söz edilebileceğini vurgular. Aynı doğrultuda Aunagen (2000), Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin bu yönde yorumlanabileceğini ve yaşam anlamının bir ihtiyaç olduğunu savunur.

Öte yandan Maddi (1970), anlam hissinin ortaya çıkmasında günlük karar alma mekanizmalarının öneminden söz eder. Bireysel anlam arayışını kişinin karar verme yetilerine bağlar ve "atılgnlık" kavramını vurgular. Maddi'ye (1998) göre, anlamlılığın yokluğu varoluşsal bir boşluk yaratabilir; bu da sıkıntı, kayıtsızlık, duygusuzluk ve amaçsızlık ile bağlantılı bir durumdur.

Literatür incelendiğinde, insanoğlunun hem sahip olduğu hem de sürekli olarak aradığı "anlam" tarafından motive edildiği düşünülür. İnsanın anlam arayışı, yeni fırsatlar ve uğraşlar arama, yaşantıları şekillendirme olarak ele alınabilir. Bu doğrultuda, insanın güçlü, yoğun ve canlı bir arzusu, anlam oluşturma veya var olan anlamı artırma çabası olarak da tanımlanmaktadır (Steger, Kashdan, Sullivan ve Lorentz, 2008).

Steger, Kashdan, Sullivan, ve Lorentz'e (2008) göre anlam arayışı, yaşamın doğal ve sağlıklı bir kısmıdır; insanları yeni uğraşlar aramaya teşvik etmeli ve bireylerin kendi tecrübelerini anlama ve düzenleme isteklerini körüklemelidir. Yani anlam bireyi ateşleyen ama ayaklarını yerden kesmeyen bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilebilir (aktaran Taş, 2011).

### 1.3.2 Yaşam Anlamı ile İlgili Araştırmalar

Teorisyenler yaşam anlamı dayanaklarını farklı tanımlasalar da her biri anlamın insan hayatındaki önemini vurgulamaktadır.

Pratt ve Ashforth (2003), ardından da Mohan ve Uys (2006) ‘anlam’ kavramının örgütsel davranış alanındaki güncel önemini vurgulamışlardır. Bu alanda yapılan araştırmalar, yaşam anlamının iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, motivasyon ile pozitif yönde ilişkisini ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, çalışanların çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek aldıklarında; çalıştıkları kurumun yönü, misyonu ve performansı ile ilgili konularda yeterli bilgiye sahip olduklarında; kurum içindeki rol ve sorumlulukları açık ve net olduğunda ve iş özellikleri gelişmeye açık olduğunda örgüte bağlılıklarının yüksek olduğunu ve yaptıkları işin genel yaşamlarına anlam kattığını düşündüklerini göstermektedir (Spreitzer, 1995). Paralel olarak Stevens (2006) da, çalışanların çalışma ortamlarında anlamı bulabilmek için, çalışmalarının yönünü belirleme konusunda daha yetkin olmaları gerektiğini, yani yöneticilerinden bağımsız olarak iş sorumluluklarını yüklenmeleri ve ne istediklerini kendi çabaları ile bulmaları gerektiğini savunur. Bu da onların iş tatminlerini arttırmalarına katkıda bulunacaktır.

Yapılan çalışmalarda yaşamın anlamı ile iç kontrol odağı (Phillips, 1980), olumlu yaşantılar ve iyi olma hali (Scannell, Allen, Burton, 2002), strese karşı direnme ve stresle başa çıkma (Edwards ve Holden, 2001) gibi değişkenlerle arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Anlamsızlık ise anksiyete (Zika ve Chamberlain, 1992), stres ve tükenmişlik (Harlow, Newcomb ve Bentler, 1986), depresyon (Zika ve Chamberlain, 1992) ile ilişkili gösterilmiştir.

Yaşam anlamı ve kişilik özellikleri üzerine odaklanan Jaarsma, Pool, Ranchor, ve Sanderman (2007) araştırma sonuçlarında yaşamın anlamını

dışadönüklük, uyumluluk ve dürüstlük gibi kişilik özellikleri ile pozitif ilişkili bulmuştur.

Yapılan bir kısım araştırmalarda çaba ve uğraş içinde olma durumunun yaşam anlamı ile ilişkisi üzerinde durulmuştur. Aktivitenin anlamını araştıran teorisyenler, kişinin anlamlı uğraşlar yapmaya başladığında yaşamının daha anlamlı hale geldiğini savunurlar. Ancak James (2010), anlamlı aktiviteler içinde olmanın yaşamı anlamlandırmasına rağmen anlam için temel bir öge teşkil etmediğinin altını çizer. Yani “anlamlı yaşam için anlamlı aktivite şarttır” demek doğru değildir.

Yaşam anlamı ile yaş, medeni durum gibi demografik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçları çelişkilidir.

Kişinin anlam algısı, yaşamının farklı evrelerinde, değişen inanç ve değer sistemine bağlı olarak değişebilmektedir (Reker & Wong, 1988). Araştırmalar, farklı yaş aralıklarındaki bireylerin farklı anlam düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir (Ryff & Essex, 1992). Steger, Oishi ve Kashdan (2009) araştırmalarında, dört farklı yaş grubundan katılımcıların yaşam anlamı düzeylerini karşılaştırmışlardır. 8756 kişinin katıldığı araştırmanın bulgularında, daha yüksek yaşa sahip bireylerin gençlere göre daha yüksek yaşam anlamı düzeyleri olduğu ifade edilmiştir. Kullanılan Yaşam Anlamı Ölçeği'nin iki alt boyutu (*mevcut anlam* ve *aranan anlam*) ile bağlantılı olarak, gençlerde ‘aranan anlam’ boyutu daha yüksek çıkarken, daha yaşlı katılımcılarda ‘mevcut anlam’ boyutunda daha yüksek puanlar elde edilmiştir. Bu bulgu da, Reker'in (2005) araştırma bulgularını ve Wong'un (2000) anlamın ileriki yaşlarda önemli bir kaynak olduğunu savunan teorisini desteklemektedir.

Öte yandan Pinquart (2002) yaşam anlamını konu alan 70 çalışmayı incelediği meta-analizinde, yaş değişkeninin yaşam anlamını doğrudan açıklamadığını dile getirmekte ve yaş ile birlikte emeklilik, sağlık ve yetkinlik,

evlilik, sosyal entegrasyon gibi konulardaki değişiklikler ile bağlantılı şekilde yaşam anlamının etkilendiğini açıklamaktadır. Buna ek olarak yaşam anlamının yüksek sağlık koşulları, fiziksel yetkinlik, yüksek ekonomik düzey, iş sahibi olmak ve evli olmak ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

#### **1.4 Yaşam Anlamı, İş Tatmini ve Motivasyon ile İlgili Araştırmalar**

Hackman, Oldham, Janson ve Purdy (1995), çalışanın motivasyonunu ve iş tatminini belirleyen üç psikolojik etkenden (durumdan) söz eder: *deneyimlenen anlamlılık* (experienced meaningfulness) yani kişinin yaptığı işi önemli veya değerli algılaması, *deneyimlenen sorumluluk* (experienced responsibility) yani çalışanın yaptığı işin sonuçlarından kendini sorumlu algılaması ve üçüncü olarak *sonuç bilgisi* (knowledge of results) yani kişinin iş sonuçlarının tatmin edici olup olmadığına bireysel olarak kendisinin karar verebilmesi. Bu üç etkenin de, çalışanın işinden duyduğu tatmin duygusu üzerinde etkisi vardır. Bunlar, kişinin optimum seviyede işini devam ettirmesine katkıda bulunur. Aynı zamanda, çalışanın ‘içsel motivasyonuna’ katkı sağlar. Yapılan araştırmada bu üç etkenin de, iş tatmini ve yüksek performans ile ilgili olduğu kanıtlanmıştır (Hackman ve ark., 1995).

Maharaj ve Schlechter’in (2007) bir kamu muhasebe şirketinde yaptığı araştırma sonuçları da, yaşam anlamı (meaning in life) ve iş anlamı (meaning in work) ile iş tatmini arasındaki anlamlı ilişkiyi ortaya koymaktadır. Çalışanların işlerinde algıladıkları anlam ile onların örgüt içindeki etkililikleri ve performansları pozitif ilişkilidir. Reker ve Wong’a (1988) göre, çalışanlarda anlam duygusunun mevcut olması tatmin duygusunu da beraberinde getirecektir. Fox (1980) çalışmasında, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin yükseldikçe mevcut anlam düzeyinin de yükseldiğini ifade eder. Aynı çalışmada, daha az vasıflı çalışanların

vasıflı çalışanlara kıyasla daha düşük iş tatminleri olduğu raporlanmıştır. Vasıflı çalışanların yaşam anlamı düzeyleri de diğerlerine göre daha yüksektir.

Yaşam anlamı düzeyi yüksek bireylerin, aynı anlam düzeyini deneyimlemeyen bireylere kıyasla daha yüksek iş tatmini seviyeleri olduğu bulunmuştur (Wrzesniewsk ve ark., 1997) Aynı doğrultuda Wrzesniewsk'in (2003) takım çalışmasına dayalı araştırmasında, iki takımın üyeleri karşılaştırılmış, iş tatmininin ve yönetime güvenin daha yüksek olduğu, takım içerisinde çalışma arkadaşlarına daha yüksek bağlılık görüldüğü grupta diğer gruba kıyasla daha yüksek yaşam anlamı düzeyi bulunduğu kaydedilmiştir.

Bonebright, Clay ve Ankenmann (2000) çalışmalarında, çalışanların işyerinde algıladıkları yüksek anlamlılık düzeyinin iş tatmini ve daha yüksek doyumlu kariyerle bağlantılı olduğunu savunur. Bu bulgular, yaşam anlamının olumlu iş performans sonuçları ile ilişkili olduğunu savunan Zika ve Chamberlain'in (1992) çalışmasını da desteklemektedir.

Sargent (1973), anlam kavramının iş motivasyonu ve olumlu iş davranışları ile ilişkili olduğunu savunmuştur. Aynı doğrultuda, Hackman ve Oldham'ın (1976) yaklaşımı, motive edici iş özelliklerinin (örneğin otonomi ve geribildirim) içsel motivasyonu arttırdığını vurgulamaktadır.

Cummings ve Oldham (1997), çalışma ortamındaki destekleyici yönetimin çalışanlarda kontrol duygusu, seçim yapma özgürlüğü, güven hissi yaratarak işin daha fazla benimsenmesini arttırdığını, dolayısıyla da, çalışanların içsel motivasyonlarını ve iş tatminlerini arttırdığını savunurlar.



## **1.5 Araştırmanın Konusu**

Literatürde iş tatmini ile ilgili araştırmaların amaçları, çalışma ortamındaki sorunları tespit etmek, devamsızlık ve işten ayrılmaların nedenlerini ortaya çıkarmak, yönetim ile çalışanlar arasında açık ve iyi bir iletişimi teşvik etmek ve örgütsel değişimlerin çalışan tutumları üzerindeki etkisini değerlendirmek olarak açıklanmaktadır (Karadal, 1994).

Yapılan araştırmalar, iş tatmini üzerinde farklı değişkenlerin etkisi olduğunu göstermektedir. Schaffer'a (1953) göre kişinin işi, hayatının önemli bir parçası olduğundan, günlük yaşamda iş tatmininin önemi fazladır. İşbu araştırmanın konusu, çalışanların iş tatmini ile yaşam anlamı düzeyleri ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi, bu değişkenler arasındaki etkileşimin diğer değişkenler ile birlikte ele alınmasıdır. Endüstri psikolojisi alanında önemi giderek vurgulanan yaşam anlamı kavramının, çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

## **1.6 Araştırmanın Önemi**

İş tatmini, işletmeler için verimlilik ve kalite artışı sağlaması, çalışanlar için ise mutluluk ve yüksek performans kaynağı olması sebebiyle yüksek öneme sahiptir ve bugüne dek endüstri psikolojisi alanında yapılan birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalar, iş tatminini etkileyen birçok faktörün (iş yükü, işin kendisi, yönetim tarzı, çalışma ortamı, işe bağlılık, ücret vb.) varlığını ortaya koymaktadır. Ancak çalışanların yaşam anlamı düzeyleri ve bununla bağlantılı motivasyonları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir.

Literatür incelendiğinde, özellikle yurtdışında yapılan çalışmalarda, varoluşçu psikoloji alanında sıklıkla ele alınan yaşam anlamı kavramının endüstri psikolojisi alanında da incelendiği ve bu kavramın verimlilik, çalışan performansı ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle yaşam anlamı kavramı, hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir ve dikkate alınması gereken bir faktördür.

Bu araştırmanın amacı, yöneticilerin yaşam anlamı düzeyleri, bununla bağlantılı olarak motivasyonları ve iş tatminlerini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve şiddetini ortaya koymaktır.

### **1.7 Araştırma Hipotezleri**

**H1:** Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir.

**H2:** Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir.

**H3:** Yöneticilerin iş tatminleri yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir.

**H4:** Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyi yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir.

**H5:** Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyi yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir.

**H6:** Yöneticilerin iş tatminleri yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir.

## 1.8 Problem

Araştırmada, motivasyon ve iş tatmini değişkenlerinin yanı sıra yöneticilerin yaşam anlamı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmek istenmiştir.

Bu doğrultuda, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
2. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
3. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
5. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
6. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
7. Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri aldıkları ücret değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
8. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
9. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
10. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

11. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
12. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
13. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
14. Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri aldıkları ücret değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

## **1.9 Kapsam ve Sınırlılıklar**

1. Bu araştırma, 2011 ve 2012 yıllarında, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 3 ayrı firmada çalışan toplam 97 yönetici ile sınırlıdır. Tüm yöneticiler, ilgili İnsan Kaynakları departmanı tarafından araştırma hakkında bilgilendirilmiş, ancak araştırmaya sadece gönüllü olarak katılmak isteyenler dahil edilmiştir.
2. Araştırma sonuçları örneklem grubundan elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırma verileri, Yaşam Anlamı Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

## BÖLÜM II

### YÖNTEM

#### 2.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada otomotiv sektöründe çalışan yöneticilerin yaşama yükledikleri anlam ile motivasyon ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca yöneticilerin yaşam anlamları, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, toplam çalışma süresi, mevcut kurumdaki çalışma süresi, ücret) göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu doğrultuda araştırmada yaşam anlamının iki alt boyutu olan ‘mevcut anlam’ ve ‘aranan anlam’ bağımlı değişkenleri ile iki farklı çoklu regresyon modeli oluşturulmuştur. Regresyon modeli, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler ya da kestirimler yapabilmek amacıyla oluşturulan matematiksel modeldir. Bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı regresyon modellerine çok değişkenli regresyon analizi adı verilmektedir. Çok değişkenli regresyon analizinde bağımsız değişkenler eş zamanlı olarak bağımlı değişkendeki değişimi açıklamaya çalışmaktadır. Birden fazla bağımsız değişken ile daha geçerli ve güçlü açıklayıcılığa sahip modeller sağlanabileceği düşüncesinden hareketle çoklu regresyon analizi, literatürde sık kullanılan temel istatistiksel analiz türlerinden biridir (Güriş ve Çağlayan, 2005).

#### 2.2 Evren ve Örneklem

Bu çalışmada Fraenkel ve Norman (2003) tarafından tanımlanan kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi seçilmiştir.

Araştırmanın evreni, 2011-2012 yıllarında İstanbul ve Bursa’da faaliyet gösteren üç farklı otomotiv firmasında çalışmakta olan orta ve üst düzey yöneticilerdir. Araştırmanın örneklemini ise bu üç firmada çalışıp araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 97 işgören oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 97 çalışanın demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdeleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1 : Örnekleme Ait Demografik Bilgiler**

DEĞİŞKENLER		Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	9	9,3
	Erkek	88	90,7
<b>Yaş</b>	20-30	4	4,1
	31-40	30	30,9
	41-50	54	55,7
	51 ve üstü	9	9,3
<b>Medeni Durum</b>	Evli	88	90,7
	Bekar	7	7,2
	Boşanmış/Dul	2	2,1
<b>Eğitim Durumu</b>	İki yıllık yüksekokul	1	1
	Dört yıllık yüksekokul/fakülte	60	61,9
	Yüksek Lisans	32	33
	Doktora	2	2,1
	Diğer	2	2,1
<b>Toplam Çalışma süresi</b>	0-5 yıl	2	2,1
	6-10 yıl	10	10,3
	11-15 yıl	20	20,6
	16-20 yıl	27	27,8
	21 yıl ve üstü	38	39,2
<b>Şu an görev yaptığı kurumdaki çalışma süresi</b>	0-5 yıl	8	8,2
	6-10 yıl	20	20,6
	11-15 yıl	23	23,7
	16-20 yıl	22	22,7
	21 yıl ve üstü	24	24,7
<b>Aylık ücret</b>	2000-2999 TL arası	3	3,1
	3000-3999 TL arası	4	4,1
	4000-4999 TL arası	7	7,2
	5000-5999 TL arası	16	16,5
	6000 TL ve üzeri	67	69,1

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 97 çalışanın 9'u (%9,3) kadın, 88'i (%90,7) ise erkeklerden oluşmaktadır. Bu dağılım, araştırmanın yapıldığı üç otomotiv firmasındaki orta ve üst düzey yöneticilerin cinsiyete göre genel dağılımı ile örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların 4'ü (%4,1) 20-30 yaş aralığında, 30'u (%30,9) 31-40 yaş aralığında, 54'ü (%55,7) 41-50 yaş aralığındadır, 9'u (%9,3) ise 51 ve üstü yaşa sahiptir.

Araştırmaya katılanlardan 88 çalışan (%90,7) evli, 7'si (%7,2) bekar, 2'si (%2,1) ise boşanmış veya duldur.

Araştırmaya katılan çalışanların 1'i (%1) iki yıllık yüksekokul, 60'ı (%61,9) dört yıllık yüksekokul/fakülte, 32'si (%33) yüksek lisans, 2'si (%2,1) ise doktora mezunudur.

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında, 2 kişinin (%2,1) 0-5 yıl, 10 kişinin (%10,3) 6-10 yıl, 20 kişinin (%20,6) 11-15 yıl, 27 kişinin (%27,8) 16-20 yıl, 38 kişinin (%39,2) ise 21 ve üstü yıl çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu değişkene göre 21 yıl ve üstü çalışan yöneticiler en büyük grubu, 0-5 yıl çalışanlar ise en küçük grubu oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların 8'i (%8,2) 0-5 yıl, 20'si (%20,6) 6-10 yıl, 23'ü (%23,7) 11-15 yıl, 22'si (%22,7) 16-20 yıl, 24'ü (%24,7) ise 21 ve üstü yıl mevcut kurumda hizmet süresine sahiptir. Bu değişkene göre 21 yıl ve üstü çalışan yöneticiler en büyük grubu, 0-5 yıl çalışanlar ise en küçük grubu oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların aylık ücretlerine bakıldığında, deneklerin 3'ünün (%3,1) 2000-2999 TL, 4'ünün (%4,1) 3000-3999 TL, 7'sinin (%7,2) 4000-4999 TL, 16'sının (%16,5) 5000-5999 TL, 67'sinin (%69,1) ise 6000 TL ve üzeri ücret aralığında çalışmakta olduğu görülmektedir.

## **2.3 Veri Toplama Araçları**

Bu bölümde, araştırmanın uygulama safhasında kullanılan Kişisel Bilgi Formu, Yaşam Anlamı Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği hakkında bilgi verilecektir.

### **2.3.1 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış olan anket formudur. Bu formda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi ve aylık ücreti belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır (Ek 1).

### **2.3.2 Yaşam Anlamı Ölçeği (YAÖ)**

Araştırmada yaşamın anlamını ölçmek için Steger, Frazier, Oishi ve Kaler (2006) tarafından geliştirilen ve Akın ve Taş (2011) tarafından uyarlaması yapılan Yaşamın Anlamı Ölçeği kullanılmıştır. 7'li likert (1 benim için hiç doğru değil - 7 benim için tamamen doğru) tipi ölçek kullanılan YAÖ 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek mevcut anlam (1., 4., 5., 6. ve 9. maddeler) ve aranan anlam (2., 3., 7., 8. ve 10. maddeler) şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki olası puanların ranjı 7 ile 70 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin yaşam anlamına sahip olma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin 9. maddesi ters puanlanmaktadır.

YAÖ'nün iç tutarlılık güvenirlik katsayıları mevcut anlam alt ölçeği için .77, aranan anlam alt ölçeği için .83 ve ölçeğin bütünü için .81 olarak bulunmuştur. Dört hafta arayla elde edilen test-tekrar test güvenirlik katsayılarının ise mevcut anlam alt



ölçeği için .89, aranan anlam alt ölçeği için .92 ve ölçeğin bütünü için .94 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar YAÖ'nün Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Taş, 2011).

### **2.3.3 Motivasyon Ölçeği**

Motivasyon Ölçeği olarak, Mottaz (1985), Brislin ve arkadaşları (2005), Mahaney ve Lederer'in (2006) çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dündar, Özutku ve Taşpınar (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. İlk 9 madde içsel motivasyon üzerine, sonraki 15 madde dışsal motivasyon üzerinedir. İfadelerin cevapları (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: fikrim yok, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) biçiminde düzenlenmiştir. Puanlamada ortalama 1,00-1,80 arası çok düşük, 1,81-2,60 arası düşük, 2,61-3,40 arası orta, 3,41-4,20 arası yüksek, 4,21-5,00 arası çok yüksek motivasyon düzeyi olarak kabul edilmektedir (Ağca ve Ertan, 2008).

Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0.83 ve 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Dündar ve ark., 2007).

### **2.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği**

Yöneticilerin iş tatminini ölçmek için tercih edilecek ölçek, Minnesota İş Tatmini Ölçeği'dir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak bulunmuştur.

100 sorudan oluşan uzun ve 20 sorudan oluşan kısa formu bulunmaktadır. Her iki form da 20 farklı boyutta iş tatminini ölçmeyi amaçlamaktadır: iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardım (Ergeneli ve Eryiğit, 2001; Riggio, 2003).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği 5’li likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir (çok memnunum- 5 puan; memnunum- 4 puan; kararsızım- 3 puan; memnun değilim- 2 puan; hiç memnun değilim- 1 puan). Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı 5,6,12,13,14,17,18,19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Puanlamada 100 en yüksek puan, 20 ise en düşük puandır. 25 puanın altı düşük iş tatminini, 26 – 74 puan arası normal iş tatminini, 75 ve üzeri puan yüksek iş tatminini göstermektedir (Tüzün, 2002).

#### **2.4 Verilerin Toplanması**

Bu çalışmada Kişisel Bilgi Formu, Yaşam Anlamı Ölçeği, Motivasyon Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği aynı kişilere uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan üç firmanın ikisinde anket formu, yöneticilere bağlı oldukları kurumun İnsan Kaynakları Departmanı tarafından dağıtılmış, yine İnsan Kaynakları sorumlusu tarafından toplanan anketler araştırmacı tarafından teslim alınarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan üçüncü firma için ise, İnsan Kaynakları bölümünün de onayı ile [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com) araştırma sitesinde anket formu oluşturulmuş; oluşturulan anket formunun bağlantısı, ilgili İnsan Kaynakları Departmanı tarafından elektronik posta yoluyla tüm yöneticilere gönderilmiştir. İnternet üzerinden doldurulan anketler belirlenen süre sonunda araştırmacı tarafından site üzerinden Excel formatında indirilmiş ve toplanan verilere eklenmiştir.

Anketlerin toplanması aşamasında tüm katılımcıların bilgileri gizli tutulmuştur.

## **2.5 Veri Çözümleme Yöntemleri**

Araştırmaya katılan yöneticilerin anket ve ölçeklere verdikleri cevaplar Minitab 14 ve SPSS 11 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Hatalı veya eksik olduğu belirlenen formlar değerlendirmeye alınmamış, yapılan kontroller sonucunda 97 yöneticiye ait bilgiler değerlendirmeye alınmıştır. Bağımsız değişkenlerin, yaşamın anlamı kavramının iki alt boyutu olan mevcut anlamın ve aranan anlamın varlığını yordama gücünü belirlemek amacıyla iki ayrı regresyon analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, ilişkinin yönü ve şiddeti, adımsal regresyon analizi aracılığı ile incelenmiş; ardından sonuçlara bağlı olarak geliştirilen regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik matematiksel model oluşturulmuştur. Regresyon modelinin üç varsayımı (doğrusallık, hata terimlerinin varyansının sabit olması, normal dağılım) test edilmiştir.

## BÖLÜM III

### BULGULAR VE YORUM

Yöneticilerin motivasyon ve iş tatmini düzeylerinin yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisinin sorgulandığı araştırmanın bu bölümünde, verilerin istatistiki analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Yaşam anlamı düzeylerini belirlemek için kullanılan “Yaşamın Anlamı Ölçeği”nin iki alt boyutu olan ‘mevcut anlam’ ve ‘aranan anlam’ değişkenleri iki ayrı bağımlı değişken olarak ele alınarak diğer değişkenler ile birlikte iki regresyon analizi kurulmuştur.

Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı) diğer değişken(ler) (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışır. Regresyon analizinde model bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklaması yönünde kurulur. Elde edilen regresyon modelleri, araştırmacıya ilişkinin yönünü, şeklini ve bilinmeyen değerlere ait tahminleri verir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008).

Regresyon analizi içerisinde sınıflı ölçek düzeyinde ölçülen bağımsız değişkenler doğrudan regresyon modelinde kullanılmadığından bu değişkenler yeni değişkenlere (kukla değişken) dönüştürülmelidir (Sipahi ve ark., 2008). Bu doğrultuda araştırmada yer alan ve birer kategorik değişken olan cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin sahip oldukları her bir özellik için yeni bir değişken tanımlanmıştır. Bu tanımlama işlemi yapılırken sınıflı düzeyin ait olduğu grup için ‘1’ diğer durumlar için ise ‘0’ değeri tanımlanmıştır.

### 3.1 ‘Mevcut Anlam’ Regresyon Modeli

Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında tüm bağımsız değişkenler ve ‘mevcut anlam’ bağımlı değişkeni ile oluşturulan regresyon modeli eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\text{mevcut anlam} = 1,66 - 0,010 \text{ Yaş} + 0,0055 \text{ eğitim durumu} + 0,0349 \text{ toplam çalışma süresi} + 0,0154 \text{ kurumdaki çalışma süresi} + 0,0047 \text{ aylık ücret} + 0,910 \text{ içsel motivasyon} - 0,554 \text{ dışsal motivasyon} + 0,312 \text{ genel doyum ort} + 0,490 \text{ kukla\_kadın} + 0,214 \text{ evli} - 0,465 \text{ kukla\_boşanmış veya dul}$$

Regresyon modelinin uygunluğu varyans analizi ile test edilmiştir:

**Tablo 2: Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Mevcut Anlam)**

Model	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	12,3748	11	1,125	6,64	0,000
Hata	14,4029	85	0,1694		
Toplam	26,7777	96			

Tablo 2’de verilen ANOVA tablosunda F değeri 6,64 ve p değeri (sig.) 0,000 olduğundan  $H_0$  hipotezinin reddine karar verilir. Bunun anlamı mevcut anlam değişkeninin bağımsız değişkenler ile tahmin edilmesinin istatistiksel olarak mümkün olduğudur. Yani bağımsız değişkenlerden en az birinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunduktan sonra bağımsız değişkenlerden hangilerinin anlamlı olarak bu modele katkı sağladığının bulunabilmesi için her bir değişkenin katsayısının  $t$  testi tekniği kullanılarak test edilmesi gerekmektedir.

**Tablo 3: Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Mevcut Anlam)**

	Kats	SH Kats	t	Sig.
(sabit değer)	1,6599	0,7640	2,17	0,033
yaş	-0,0103	0,1125	-0,09	0,927
eğitim durumu	0,00552	0,06733	0,08	0,935
toplam çalışma süresi	0,03493	0,07990	0,44	0,663
kurumdaki çalışma süresi	0,01543	0,05058	0,31	0,761
aylık ücret	0,0047	0,05079	0,09	0,926
içsel motivasyon	0,9097	0,1464	6,22	0,000
dışsal motivasyon	-0,5539	0,1446	-3,83	0,000
genel iş tatmini	0,3116	0,1282	2,43	0,017
kukla_kadın	0,4896	0,1816	2,70	0,008
kukla_evli	0,2137	0,1921	1,11	0,269
kukla_boşanmış veya dul	-0,4651	0,3573	-1,30	0,196

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,927$ ,  $p>0,05$ ). Buna göre katılımcıların yaş aralığı, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,935$ ,  $p>0,05$ ). Buna göre katılımcıların eğitim durumu, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,663$ ,  $p>0,05$ ). Buna göre katılımcıların toplam çalışma süreleri, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,761$ ,  $p>0,05$ ). Buna göre katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde aylık ücrete göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p= 0,926$ ,  $p>0,05$ ). Buna göre katılımcıların kazandıkları aylık ücret, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde içsel motivasyona göre fark olduğu görülmektedir ( $p= 0,000$ ,  $p <0,05$ ). Buna göre katılımcıların içsel motivasyonları, mevcut anlam düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle içsel motivasyon değişkeninin 'mevcut anlam' değişkenini tahmin etmek için kullanılabileceğine karar verilir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde dışsal motivasyona göre fark olduğu görülmektedir ( $p= 0,000$ ,  $p <0,05$ ). Buna göre katılımcıların dışsal motivasyonları, mevcut anlam düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle dışsal motivasyon değişkeninin 'mevcut anlam' değişkenini tahmin etmek için kullanılabileceğine karar verilir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde iş tatminine göre fark olduğu görülmektedir ( $p= 0,017$ ,  $p <0,05$ ). Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri, mevcut anlam düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmini değişkeninin 'mevcut anlam' değişkenini tahmin etmek için kullanılabileceğine karar verilir.

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde cinsiyete göre fark olduğu görülmektedir. İki sınıflı bir değişken olan cinsiyet değişkeni kukla değişkene çevrilmiş, bu doğrultuda kukla\_kadın ve kukla\_erkek değişkenleri yaratılmıştır. Kukla\_kadın ve mevcut anlam arasındaki t testi sonucuna göre katılımcıların kadın olma durumunun erkek olma durumuna kıyasla, mevcut anlam düzeyini etkilediği görülmektedir ( $p= 0,008$ ,  $p <0,05$ ).

Tablo 3'e göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde medeni duruma göre fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç sınıflı (evli, bekar, boşanmış veya dul) bir değişken olan medeni durum değişkeni kukla değişkene çevrilmiş, bu doğrultuda yeni değişkenler yaratılmıştır. Ancak kukla\_evli veya kukla\_boşanmış/dul ve mevcut anlam arasındaki t testi sonuçlarına göre katılımcıların medeni durum özellikleri, mevcut anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 2'de verilen ANOVA tablosunda görüldüğü üzere tüm bağımsız değişkenler ve 'mevcut anlam' bağımlı değişkeni ile oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F= 6,64$ ,  $p < 0,05$ ). Ancak modelin anlamlı bulunmasının ardından her bir bağımsız değişkenin modele katkısının görülmesi amacıyla yapılan t testleri, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, aylık ücret ve medeni durum değişkenlerinin model içerisinde mevcut anlam düzeyine anlamlı bir katkısı olmadığını; öte yandan içsel ve dışsal motivasyon, genel iş tatmini ve kadın olma değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle regresyon modelini iyileştirmek amacıyla adimsal (stepwise) regresyon analizi tekniği kullanılarak bağımsız değişkenlerin modele katkıları incelenecektir.

### **3.2 'Mevcut Anlam' Adimsal (Stepwise) Regresyon Modeli**

Tablo 4'te görüleceği gibi, adimsal regresyon analizi, mevcut anlam değişkenini manidar düzeyde yordamadığı için yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerini analize almamış; diğer beş değişken adimsal regresyon analizi sürecinde işlem görmüştür.



**Tablo 4: Adımsal Regresyon Analizi (Mevcut Anlam)**

<b>Adım</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Sabit	1,955	2,939	1,767	1,616	1,858
içsel motivasyon	0,69	1,00	0,98	0,98	0,95
T- Değeri	5,23	6,75	6,79	6,97	6,87
P- Değeri	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
dışsal motivasyon		-0,57	-0,55	-0,55	-0,56
T- Değeri		-3,80	-3,79	-3,90	-4,08
P- Değeri		0,000	0,000	0,000	0,000
iş tatmini			0,31	0,35	0,34
T- Değeri			2,48	2,81	2,79
P- Değeri			0,015	0,006	0,007
kukla_kadın				0,37	0,35
T- Değeri				2,50	2,44
P- Değeri				0,014	0,016
kukla_boşanmış veya dul					-0,70
T- Değeri					-2,39
P- Değeri					0,019
S	0,468	0,438	0,426	0,415	0,405
R-Sq	22,33	32,66	36,84	40,87	44,35
R-Sq(adj)	21,51	31,23	34,81	38,30	41,30
Mallows C-p	29,7	15,4	10,8	6,4	2,9

Adımsal regresyon analizinin birinci adımında incelenen “içsel motivasyon” değişkeninin t değeri 5,23, p değeri 0,000 çıkmıştır. Tek başına içsel motivasyon değişkeninin yöneticilerin mevcut anlam düzeyinin % 22 kadarını ( $R^2= 22,33$ ) açıkladığı görülmektedir.

Adımsal regresyon analizinin ikinci adımında modele “içsel motivasyon” değişkeninin yanında “dışsal motivasyon” değişkeni girmiştir. Bu durumda içsel motivasyonun t değeri 6,75 şeklinde revize edilmiş, dışsal motivasyonun t değeri ise -3,80 çıkmıştır. Her iki değişkende de p değeri 0,000’dır. İçsel ve dışsal motivasyon

değişkenleri birlikte mevcut anlam düzeyinin yaklaşık % 32 kadarını ( $R^2= 32,66$ ) açıklamaktadır.

Adımsal regresyon analizinin üçüncü adımında “içsel motivasyon” ile “dışsal motivasyon” değişkenlerinin yanında modele “iş tatmini” değişkeni eklenmiştir. Değişkenlerin t değerleri sırasıyla 6,79, -3,79, 2,48 çıkmıştır. Her üç değişkene ilişkin t değerleri anlamlıdır ( $p < 0.05$ ). Değişkenlerin üçü birlikte mevcut anlam düzeyinin % 36 kadarını ( $R^2= 36,84$ ) açıklamaktadır.

Adımsal regresyon analizinin dördüncü adımında ise, “içsel motivasyon”, “dışsal motivasyon”, “iş tatmini” değişkenlerinin yanında modele “kadın olma” değişkeni eklenmiştir. Değişkenlerin t değerleri sırasıyla 6,97, -3,90, 2,81 ve 2,50 çıkmıştır. Her dört değişkene ilişkin t değerleri anlamlıdır ( $p < 0.05$ ). Mevcut anlam boyutunu etkileyen diğer değişkenler sabit tutulduğunda, söz konusu dört değişken birlikte mevcut anlam düzeyinin %40 kadarını ( $R^2= 40,87$ ) açıklamaktadır.

Adımsal regresyon analizinin beşinci adımında ise, “içsel motivasyon”, “dışsal motivasyon”, “iş tatmini”, “kadın olma” değişkenlerinin yanında modele “boşanmış veya dul olma” değişkeni eklenmiştir. Değişkenlerin t değerleri sırasıyla 6,87, -4,08, 2,79, 2,44 ve -2,39 çıkmıştır. Her dört değişkene ilişkin t değerleri anlamlıdır ( $p < 0.05$ ). Mevcut anlam boyutunu etkileyen diğer değişkenler sabit tutulduğunda, söz konusu beş değişken birlikte mevcut anlam düzeyinin %44 kadarını ( $R^2= 44,35$ ) açıklamaktadır.

İçsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini, kadın olma, boşanmış veya dul olma değişkenlerine ilişkin  $R^2$  ve t değerleri incelendiğinde, yöneticilerin mevcut anlam düzeylerini birinci sırada içsel motivasyon, ikinci sırada dışsal motivasyon, üçüncü sırada iş tatmini, dördüncü sırada kadın olma ve son olarak da boşanmış/dul olma değişkenlerinin manidar olarak yordadıkları ortaya çıkmıştır. Öte yandan, yaş, eğitim

durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi ve aylık ücret değişkenlerinin yöneticilerin mevcut anlam düzeylerini manidar düzeyde yordayıcı bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu noktada adımsal regresyon modelinde elde edilen değişkenler ile yeni regresyon modeli kurulacaktır.

### 3.3 ‘Mevcut Anlam’ - Geliştirilen Regresyon Modeli

Adımsal regresyon modelinde modele katkı sağladığı belirlenen bağımsız değişkenler (kadın olma, boşanmış/dul olma, içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini) ve ‘mevcut anlam’ bağımlı değişkeni ile yeni bir regresyon modeli oluşturulmuştur.

Regresyon modeli eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\text{mevcut anlam} = 1,86 + 0,349 \text{ kukla\_kadın} - 0,698 \text{ kukla\_boşanmış veya dul} + 0,947 \text{ içsel motivasyon} - 0,565 \text{ dışsal motivasyon} + 0,336 \text{ iş tatmini}$$

Regresyon modelinin uygunluğunu ortaya koyan varyans analizi tablosu aşağıda verilmektedir. Tablo 5’e göre F değeri 14,51, p değeri (sig.) ise 0,000 ‘dır. Bunun anlamı mevcut anlam değişkeninin modelde yer alan bağımsız değişkenler ile tahmin edilmesinin istatistiksel olarak mümkün olduğudur. Yani cinsiyet, medeni durum, içsel ve dışsal motivasyon ve iş tatmini değişkenlerinin her birinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Tablo 5: Geliştirilen Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Mevcut Anlam)**

Model	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	11,8771	5	2,3754	14,51	0,000
Hata	14,9006	91	0,1637		
Toplam	26,7777	96			

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunduktan sonra kadın olma, boşanmış/dul olma, içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini değişkenlerinin modele ne

ölçüde katkı sağladığının bulunabilmesi için her bir değişkenin katsayısının  $t$  testi tekniği kullanılarak test edilmesi gerekmektedir.

**Tablo 6: Geliştirilen Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Mevcut Anlam)**

	Kats	SH Kats	t	Sig.
(sabit değer)	1,8578	0,7186	2,59	0,011
kukla_kadın	0,3486	0,1426	2,44	0,016
kukla_boşanmış veya dul	-0,6984	0,2927	-2,39	0,019
içsel motivasyon	0,9469	0,1379	6,87	0,000
dışsal motivasyon	-0,5648	0,1385	-4,08	0,000
genel iş tatmini	0,3359	0,1206	2,79	0,007

Tablo 6'ya göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde cinsiyete göre fark olduğu görülmektedir ( $t= 2,44$ ;  $p= 0,016$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların cinsiyeti, mevcut anlam düzeylerini etkilemektedir. Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla daha yüksek mevcut anlam düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 6'ya göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde medeni duruma göre fark olduğu görülmektedir ( $t= -2,39$ ;  $p= 0,019$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların medeni durumu, mevcut anlam düzeylerini etkilemektedir. Araştırmaya katılan boşanmış veya dul olduğunu beyan eden yöneticilerin evlilere ve bekarlara kıyasla daha düşük mevcut anlam düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 6'ya göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde içsel motivasyona göre fark olduğu görülmektedir ( $t= 6,87$ ;  $p= 0,000$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların içsel motivasyon düzeyleri ile mevcut anlam düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut anlam düzeyleri de yükselmektedir.

Tablo 6'ya göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde dışsal motivasyona göre fark olduğu görülmektedir ( $t= -4,08$ ;  $p= 0,000$ ,

p <0,05). Buna göre katılımcıların dışsal motivasyon düzeyleri ile mevcut anlam düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut anlam düzeyi düşmektedir.

Tablo 6'ya göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların mevcut anlam düzeylerinde iş tatminine göre fark olduğu görülmektedir (t= 2,79; p= 0,007, p <0,05). Buna göre katılımcıların iş tatmini ile mevcut anlam düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin iş tatmini düzeyi yüksekse, mevcut anlam düzeyleri de yükselmektedir.

Gerek standardize edilmiş regresyon katsayıları gerek ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde kadın olma, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri ile mevcut anlam arasında pozitif yönde; boşanmış/dul olma, dışsal motivasyon değişkenleri ile mevcut anlam arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Kadın olma, boşanmış/dul olma, içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini değişkenlerinin birlikte yöneticilerin mevcut anlam düzeylerine ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak % 44 kadarını açıkladığı görülmektedir (R<sup>2</sup>= 44,4; p <0,05).

### **3.4 Mevcut Anlam, Cinsiyet (kukla\_kadın), Medeni Durum (kukla\_boşanmış veya dul), İçsel ve Dışsal Motivasyon, İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular**

Mevcut anlam, kadın olma, boşanmış/dul olma, içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini arasındaki ilişkiler korelasyon yolu ile incelenmiştir. Tablo 7 incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenleri ile 'mevcut anlam' bağımlı değişkeni arasında korelasyon olduğu, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında regresyon modelinden düşmelerini gerektirecek bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

**Tablo 7: Mevcut Anlam, Cinsiyet, Medeni Durum, İçsel ve Dışsal Motivasyon, İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar**

<b>Değişkenler</b>		1	2	3	4	5
1. Mevcut anlam	r	-				
	p	-				
2. Kukla_kadın	r	0,175	-			
	p	0,086	-			
3. Kukla_boşanmış veya dul	r	-0,258	-0,046	-		
	p	0,011	0,652	-		
4. İçsel motivasyon	r	0,473	0,001	-0,142	-	
	p	0,000	0,992	0,166	-	
5. Dışsal Motivasyon	r	-0,012	0,008	-0,103	0,546	-
	p	0,911	0,941	0,317	0,000	-
6. İş Tatmini	r	0,236	-0,107	-0,036	0,038	-0,015
	p	0,020	0,295	0,728	0,710	0,883

### 3.5 Mevcut Anlam - Residual (Kalıntı) Analizi

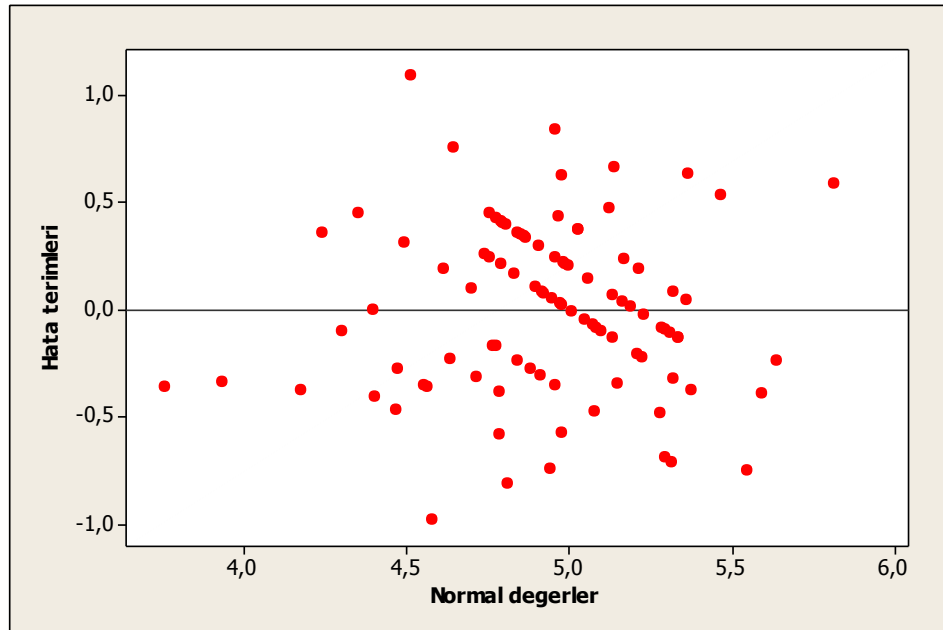
Bu bölümde ‘mevcut anlam’ değişkenine ilişkin geliştirilen regresyon modelinin uygunluğunu test etmek amacıyla kalıntılar (residual) incelenecektir. Bu kalıntılar gözlenen çıktılar ve tahminlenen çıktılar arasındaki farktır. Çıktıların normal olasılık dağılımları yolu ile ve kalıntılarının tahminlenen çıktılarına karşı grafikleri (plot) yardımıyla bulunur.

Bu doğrultuda geliştirilmiş regresyon analizi kurulurken kabul edilen 3 temel varsayım aşağıda test edilmiştir.

#### Varsayım 1: Doğrusallık

Doğrusallık varsayımını incelemek için standardize edilmiş sapma değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler yayılım grafiği incelenmiş ve grafikte doğrusallık varsayımını bozacak bir patern olmadığı görülmüştür (Şekil 1)

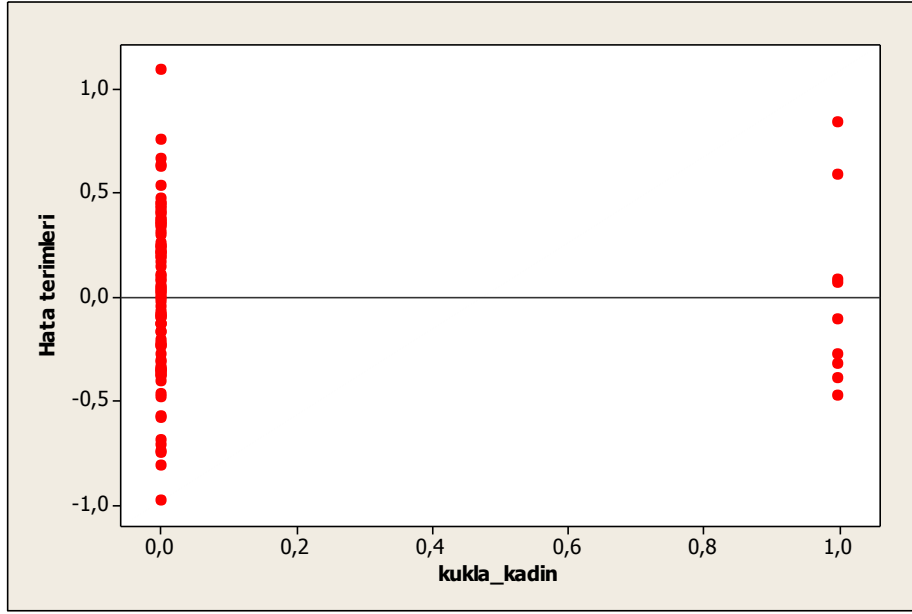
Şekil 1: Normal Değerler Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)



## Varsayım 2: Hata terimlerinin varyansının sabit olması

Kalıntıların (residual) kadın değişkenine göre dağılımı bir ‘huni görünümü’ göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 2)

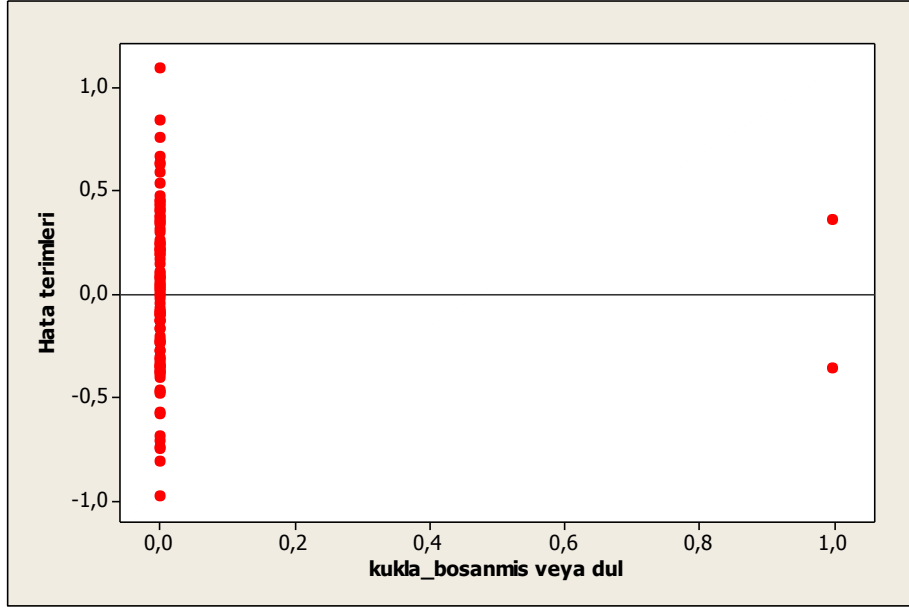
Şekil 2: Kukla\_kadın Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)



Kalıntıların (residual) boşanmış/dul olma değişkenine göre dağılımı bir ‘huni görünümü’ göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 3)

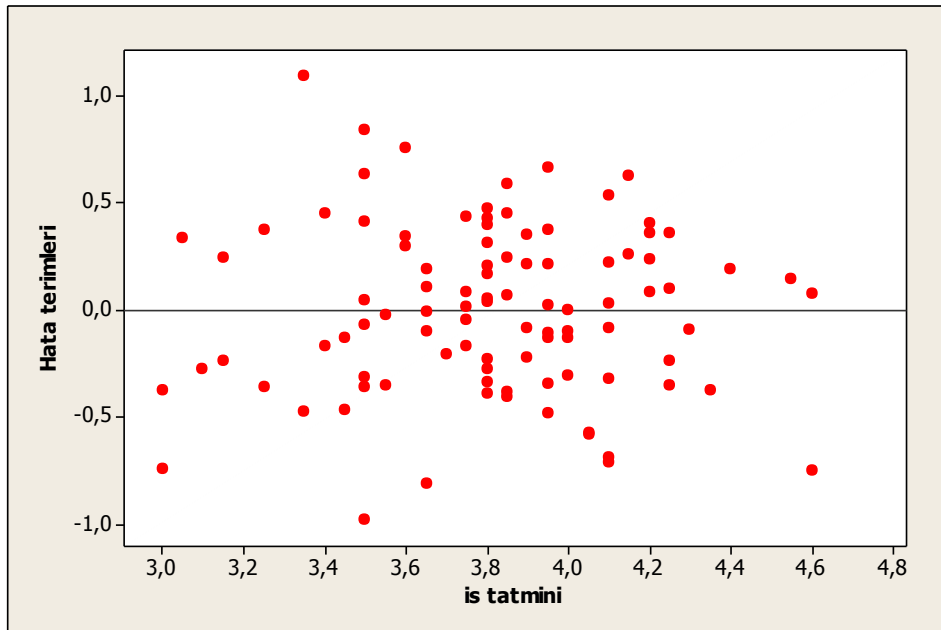


**Şekil 3: Kukla\_boşanmış veya dul Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)**



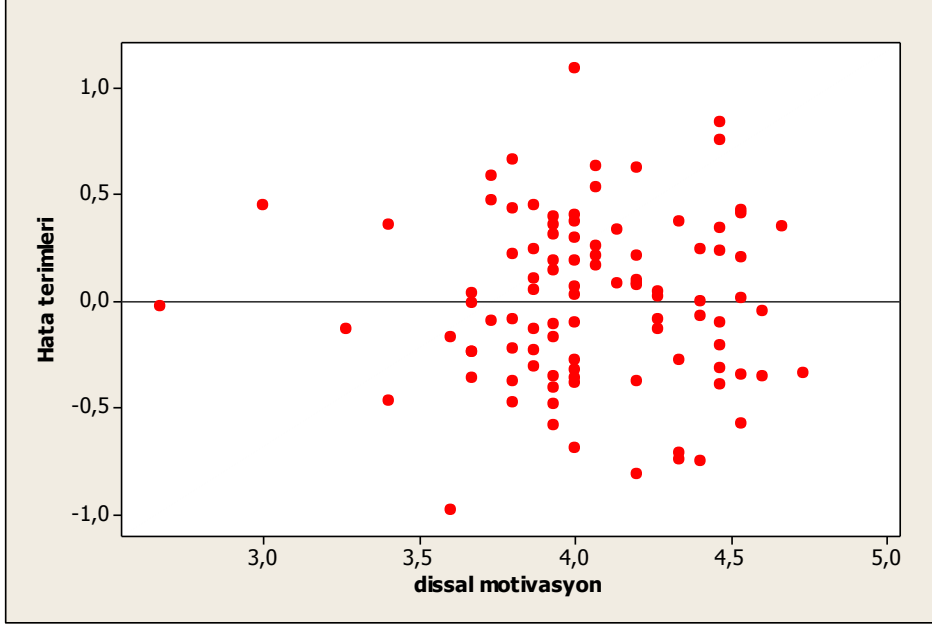
Kalıntıların (residual) iş tatmini değişkenine göre dağılımı bir 'huni görünümü' göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 4)

**Şekil 4: İş Tatmini Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)**



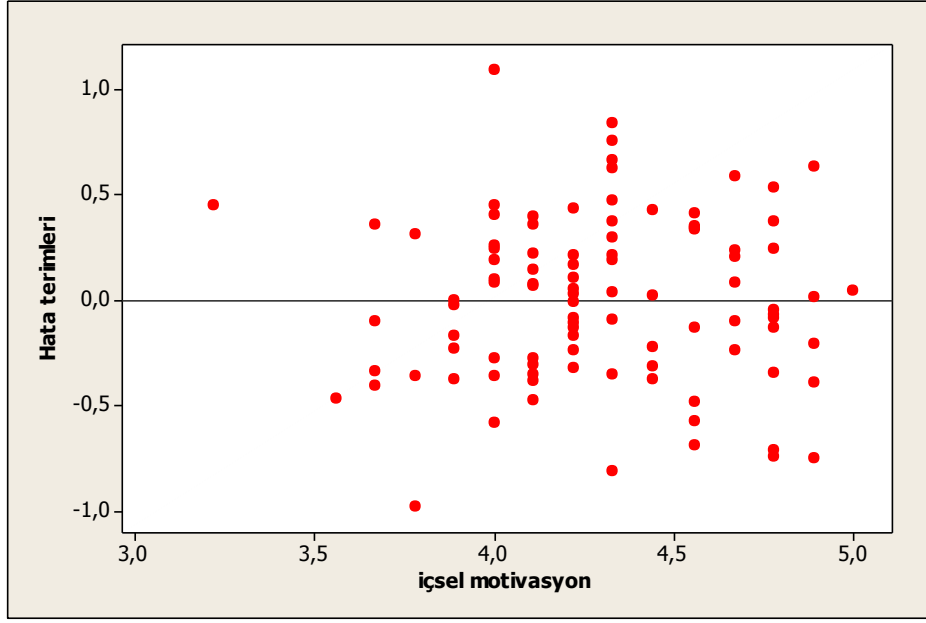
Kalıntıların (residual) dışsal motivasyon değişkenine göre dağılımı bir 'huni görünümü' göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 5)

**Şekil 5: Dışsal Motivasyon Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)**



Kalıntıların (residual) içsel motivasyon değişkenine göre dağılımı bir 'huni görünümü' göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 6)

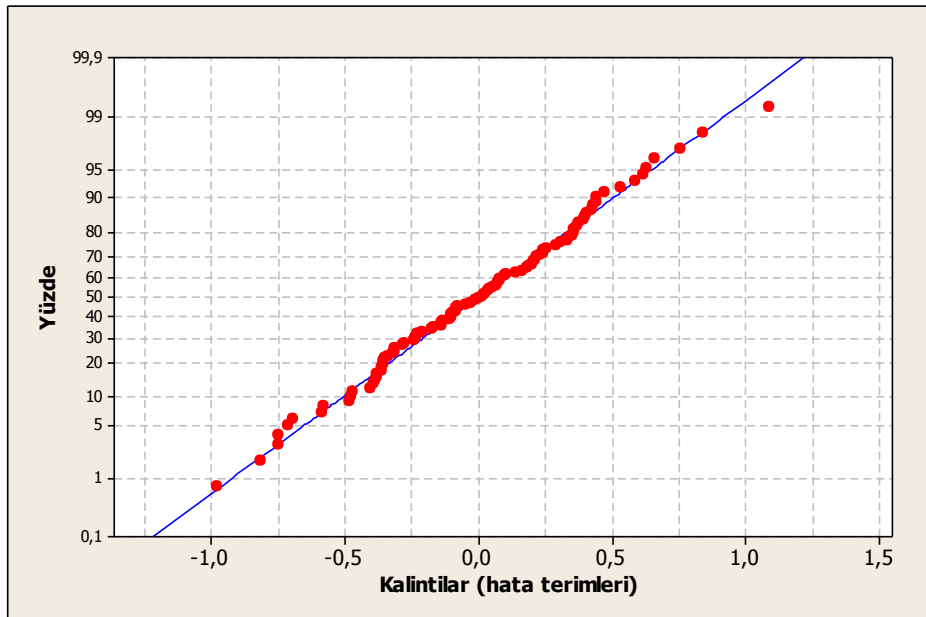
**Şekil 6: İçsel Motivasyon Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Mevcut Anlam)**



### **Varsayım 3: Normal dağılım**

Normallik varsayımı için sapma değerleri ile ilgili olarak gözlenen ve birikimli olasılık dağılımına ait 'normal p-p' grafiği üretilmiş ve grafiğin doğrusal bir şekil gösterdiği görülmüştür (Şekil 7)

**Şekil 7: Kalıntıların Normal Olasılık Dağılımı (Mevcut Anlam)**



Yapılan incelemeler sonucunda ‘mevcut anlam’ boyutuna ilişkin geliştirilen regresyon modelinin residual (kalıntı) analizi kapsamındaki bütün varsayımları sağladığı görülmektedir. Böylece bağımlı değişken olarak mevcut anlam ve bağımsız değişkenler olarak kadın olma, boşanmış/dul olma, içsel ve dışsal motivasyon, iş tatmini alınarak oluşturulan modelin en uygun model olduğu kanıtlanmıştır.

### 3.6 ‘Aranan Anlam’ Regresyon Modeli

Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında tüm bağımsız değişkenler ve ‘aranan anlam’ bağımlı değişkeni ile oluşturulan regresyon modeli eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{aranan anlam} = & 0,88 + 0,266 \text{ Yaş} + 0,327 \text{ eğitim durumu} \\ & - 0,403 \text{ toplam çalışma süresi} + 0,007 \text{ kurumdaki çalışma süresi} - 0,364 \\ & \text{aylık ücret} + 0,226 \text{ içsel motivasyon} + 0,167 \text{ dışsal motivasyon} + 0,946 \\ & \text{genel doyum ort} - 0,523 \text{kukla\_kadın} - 0,553 \text{kukla\_evli} - 1,33 \\ & \text{kukla\_boşanmış veya dul} \end{aligned}$$

Regresyon modelinin uygunluğu varyans analizi ile test edilmiştir:

**Tablo 8: Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Aranan Anlam)**

Model	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	36,293	11	3,299	2,07	0,032
Hata	135,796	85	1,598		
Toplam	172,089	96			

Tablo 8’de verilen ANOVA tablosunda F değeri 2,07 ve p değeri (sig.) 0,032 olduğundan en az bir değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunduğundan sonra bağımsız değişkenlerden hangilerinin anlamlı olarak bu modele katkı sağladığının bulunabilmesi için her bir değişkenin katsayısının *t* testi tekniği kullanılarak test edilmesi gerekmektedir.

**Tablo 9: Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Aranan Anlam)**

	Kats	SH Kats	t	Sig.
(sabit değer)	0,876	2,346	0,37	0,710
yaş	0,2661	0,3454	0,77	0,443
eğitim durumu	0,3275	0,2067	1,58	0,117
toplam çalışma süresi	-0,4034	0,2453	-1,64	0,104
kurumdaki çalışma süresi	0,0072	0,1553	0,05	0,963
aylık ücret	-0,3643	0,1560	-2,34	0,022
içsel motivasyon	0,2258	0,4494	0,50	0,617
dışsal motivasyon	0,1668	0,4441	0,38	0,708
genel iş tatmini	0,9461	0,3938	2,40	0,018
kukla_kadın	-0,5229	0,5576	-0,94	0,351
kukla_evli	-0,5530	0,5897	-0,94	0,351
kukla_boşanmış veya dul	-1,331	1,097	-1,21	0,228

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların aranan anlam düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,443$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların yaş aralığı, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların aranan anlam düzeylerinde eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,117$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların eğitim durumu, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,104$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların toplam çalışma süreleri, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde kurumdaki mevcut çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p= 0,963$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde aylık ücrete göre fark olduğu görülmektedir ( $p= 0,022$ ,  $p< 0,05$ ). Buna göre katılımcıların kurumdan aldıkları aylık ücretleri, aranan anlam düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle aylık ücret değişkeninin 'aranan anlam' değişkenini tahmin etmek için kullanılabilmesine karar verilir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların aranan anlam düzeylerinde içsel motivasyona göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,617$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların içsel motivasyonları, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde araştırmaya katılan katılımcıların aranan anlam düzeylerinde dışsal motivasyona göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p= 0,708$ ,  $p> 0,05$ ). Buna göre katılımcıların dışsal motivasyonları, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde genel iş tatminine göre fark olduğu görülmektedir ( $p= 0,018$ ,  $p< 0,05$ ). Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeyleri, aranan anlam düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmini değişkeninin 'aranan anlam' değişkenini tahmin etmek için kullanılabilmesine karar verilir.

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde cinsiyete göre fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İki sınıflı bir değişken olan cinsiyet değişkeni kukla değişkene çevrilmiş, bu doğrultuda kukla\_kadın ve kukla\_erkek değişkenleri yaratılmıştır. Kukla\_kadın ve aranan anlam arasındaki t testi sonucuna göre katılımcıların kadın olma durumunun erkek olma durumuna kıyasla, aranan anlam düzeyini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir ( $p= 0,351$ ,  $p> 0,05$ ).

Tablo 9'a göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde medeni duruma göre fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç sınıflı (evli, bekar, boşanmış veya dul) bir değişken olan medeni durum değişkeni kukla değişkene çevrilmiş, bu doğrultuda yeni değişkenler yaratılmıştır. Ancak kukla\_evli, kukla\_boşanmış veya dul ve aranan anlam değişkenleri arasındaki t testi sonuçlarına göre katılımcıların medeni durum özellikleri, aranan anlam düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 8'de verilen ANOVA tablosunda görüldüğü üzere tüm bağımsız değişkenler ve 'aranan anlam' bağımlı değişkeni ile oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F= 2,07$ ,  $p < 0,05$ ). Ancak modelin anlamlı bulunmasının ardından her bir bağımsız değişkenin modele katkısının görülmesi amacıyla yapılan t testleri, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, içsel ve dışsal motivasyon, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin model içerisinde aranan anlam düzeyine anlamlı bir katkısı olmadığını; öte yandan aylık ücret ve genel iş tatmini değişkenlerinin anlamlı katkıları olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle regresyon modelini iyileştirmek amacıyla adimsal (stepwise) regresyon analizi tekniği kullanılarak bağımsız değişkenlerin modele katkıları incelenecektir.

### **3.7 'Aranan Anlam' Adimsal (Stepwise) Regresyon Analizi**

Tablo 10'da görüleceği gibi, adimsal regresyon analizi, aranan anlam değişkenini manidar düzeyde yordamadığı için cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, içsel ve dışsal motivasyon değişkenlerini analize almamış; diğer dört değişken adimsal regresyon analizi sürecinde işlem görmüştür.



**Tablo 10: Adımsal Regresyon Analizi (Aranan Anlam)**

<b>Adım</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Sabit	5,399	2,470	2,660	1,540
aylık ücret	-0,34	-0,40	-0,32	-0,28
T- Değeri	-2,61	-3,08	-2,38	-2,05
P- Değeri	0,010	0,003	0,019	0,043
iş tatmini		0,84	0,95	0,97
T- Değeri		2,18	2,47	2,55
P- Değeri		0,032	0,015	0,012
toplam çalışma süresi			-0,25	-0,26
T- Değeri			-1,95	-2,13
P- Değeri			0,054	0,036
eğitim durumu				0,39
T- Değeri				1,99
P- Değeri				0,049
S	1,30	1,28	1,26	1,24
R-Sq	6,70	11,19	14,68	18,21
R-Sq(adj)	5,72	9,30	11,93	14,65
Mallows C-p	7,5	4,7	2,9	1,1

Adımsal regresyon analizinin birinci adımında incelenen “aylık ücret” değişkeninin t değeri -2,61, p değeri 0,01 çıkmıştır. Tek başına aylık ücret değişkeninin yöneticilerin aranan anlam düzeyinin % 6 kadarını ( $R^2= 6,70$ ) açıkladığı görülmektedir.

Adımsal regresyon analizinin ikinci adımında modele “aylık ücret” değişkeninin yanında “iş tatmini” değişkeni girmiştir. Bu durumda aylık ücretin t değeri -3,08, p değeri 0,003 şeklinde revize edilmiş, iş tatmininin t değeri ise 2,18, p değeri 0,032 çıkmıştır. Aylık ücret ve iş tatmini değişkenleri birlikte aranan anlam düzeyinin yaklaşık % 11 kadarını ( $R^2= 11,19$ ) açıklamaktadır.

Adımsal regresyon analizinin üçüncü adımında “aylık ücret” ile “iş tatmini” değişkenlerinin yanında modele “toplam çalışma süresi” değişkeni eklenmiştir. Değişkenlerin t değerleri sırasıyla -2,38, 2,47, -1,95 çıkmıştır. Her üç değişkene

ilişkin t değerleri anlamlıdır ( $p < 0.05$ ). Değişkenlerin üçü birlikte aranan anlam düzeyinin % 14 kadarını ( $R^2 = 14,68$ ) açıklamaktadır.

Adımsal regresyon analizinin dördüncü adımında ise, “aylık ücret”, “iş tatmini”, “toplam çalışma süresi” değişkenlerinin yanında modele “eğitim durumu” değişkeni eklenmiştir. Değişkenlerin t değerleri sırasıyla -2,05, 2,55, -2,13 ve 1,99 çıkmıştır. Her dört değişkene ilişkin t değerleri anlamlıdır ( $p < 0.05$ ). Aranan anlam boyutunu etkileyen diğer değişkenler sabit tutulduğunda, söz konusu dört değişken birlikte aranan anlam düzeyinin %18 kadarını ( $R^2 = 18,21$ ) açıklamaktadır.

Aylık ücret, iş tatmini, toplam çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin  $R^2$  ve t değerleri incelendiğinde, yöneticilerin aranan anlam düzeylerini birinci sırada aylık ücret, ikinci sırada iş tatmini, üçüncü sırada toplam çalışma süresi ve son sırada eğitim durumu değişkenlerinin manidar olarak yordadıkları ortaya çıkmıştır. Öte yandan, cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, içsel ve dışsal motivasyon değişkenlerinin ise yöneticilerin aranan anlam düzeylerini manidar düzeyde yordayıcı bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu noktada adımsal regresyon modelinde elde edilen değişkenler ile yeni regresyon modeli kurulacaktır.

### **3.8 ‘Aranan Anlam’ Geliştirilen Regresyon Modeli**

Adımsal regresyon modelinde modele katkı sağladığı belirlenen bağımsız değişkenler (eğitim durumu, toplam çalışma süresi, aylık ücret, iş tatmini) ve ‘aranan anlam’ bağımlı değişkeni ile yeni bir regresyon modeli oluşturulmuştur. Regresyon modeli eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\text{aranan anlam} = 1,54 + 0,388 \text{ eğitim durumu} - 0,265 \text{ toplam çalışma süresi} - 0,278 \text{ aylık ücret} + 0,966 \text{ iş tatmini}$$

Regresyon modelinin uygunluğunu ortaya koyan varyans analizi tablosu aşağıda verilmektedir. Tablo 11'e göre F değeri 5,12, p değeri (sig.) ise 0,001'dir. Bunun anlamı aranan anlam değişkeninin modelde yer alan bağımsız değişkenler ile tahmin edilmesinin istatistiksel olarak mümkün olduğudur. Yani eğitim durumu, toplam çalışma süresi, aylık ücret ve iş tatmini değişkenlerinin her birinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Tablo 11: Geliştirilen Regresyon Analizi ANOVA Tablosu (Aranan Anlam)**

Model	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	Sig.
Regresyon	31,335	4	7,834	5,12	0,001
Hata	140,754	92	1,530		
Toplam	172,089	96			

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunduktan sonra eğitim durumu, toplam çalışma süresi, aylık ücret ve iş tatmini değişkenlerinin modele ne ölçüde katkı sağladığının bulunabilmesi için her bir değişkenin katsayısının *t* testi tekniği kullanılarak test edilmesi gerekmektedir.

**Tablo 12: Geliştirilen Regresyon Analizi Katsayılar Tablosu (Aranan Anlam)**

	Kats	SH Kats	t	Sig.
(sabit değer)	1,540	1,530	1,01	0,317
eğitim durumu	0,3877	0,1946	1,99	0,049
toplam çalışma süresi	-0,2648	0,1241	-2,13	0,036
aylık ücret	-0,2782	0,1355	-2,05	0,043
genel iş tatmini	0,9664	0,3791	2,55	0,012

Tablo 12'ye göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde eğitim durumuna göre fark olduğu görülmektedir ( $t= 1,99$ ;  $p= 0,049$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların eğitim durumu ile aranan anlam düzeyi arasında

pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin eğitim durumu yüksekse, aranan anlam düzeyi de yükselmektedir.

Tablo 12'ye göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde toplam çalışma süresine göre fark olduğu görülmektedir ( $t = -2,13$ ;  $p = 0,036$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların toplam çalışma süresi (iş deneyim süresi) ile aranan anlam düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin toplam çalışma süresi yüksekse, aranan anlam düzeyi düşmektedir.

Tablo 12'ye göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde aylık ücrete göre fark olduğu görülmektedir ( $t = -2,05$ ;  $p = 0,043$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların aylık ücreti ile aranan anlam düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin aldıkları aylık ücret yüksekse, aranan anlam düzeyi düşmektedir.

Tablo 12'ye göre, regresyon modeli içerisinde katılımcıların aranan anlam düzeylerinde iş tatminine göre fark olduğu görülmektedir ( $t = 2,55$ ;  $p = 0,012$ ,  $p < 0,05$ ). Buna göre katılımcıların iş tatmini ile aranan anlam düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yöneticilerin iş tatmini düzeyi yüksekse, aranan anlam düzeyi de yükselmektedir.

Gerek standardize edilmiş regresyon katsayıları gerek ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde eğitim durumu ve iş tatmini değişkenleri ile aranan anlam arasında pozitif yönde; toplam çalışma süresi ve aylık ücret değişkenleri ile aranan anlam arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Eğitim durumu, toplam çalışma süresi, aylık ücret ve iş tatmini değişkenlerinin birlikte yöneticilerin aranan anlam düzeylerine ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak % 18 kadarını açıkladığı görülmektedir ( $R^2 = 18,2$ ;  $p < 0,05$ ).

### 3.9 Aranan Anlam, Eğitim Durumu, Toplam Çalışma Süresi, Aylık Ücret ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Aranan anlam, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, aylık ücret ve iş tatmini arasındaki ilişkiler korelasyon yolu ile incelenmiştir. Tablo 13 incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenleri ile ‘aranan anlam’ bağımlı değişkeni arasında korelasyon olduğu, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında regresyon modelinden düşmelerini gerektirecek bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

**Tablo 13: Aranan Anlam, Eğitim Durumu, Toplam Çalışma Süresi, Aylık Ücret ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar**

Değişkenler		1	2	3	4	5
1. Aranan Anlam	r	-				
	p	-				
2. Eğitim Durumu	r	0,208	-			
	p	0,041	-			
3. Toplam Çalışma Süresi	r	-0,233	0,020	-		
	p	0,022	0,846	-		
4. Aylık Ücret	r	-0,259	-0,154	0,339	-	
	p	0,010	0,132	0,001	-	
5. İş Tatmini	r	0,149	-0,044	0,207	0,223	-
	p	0,145	0,672	0,042	0,028	-

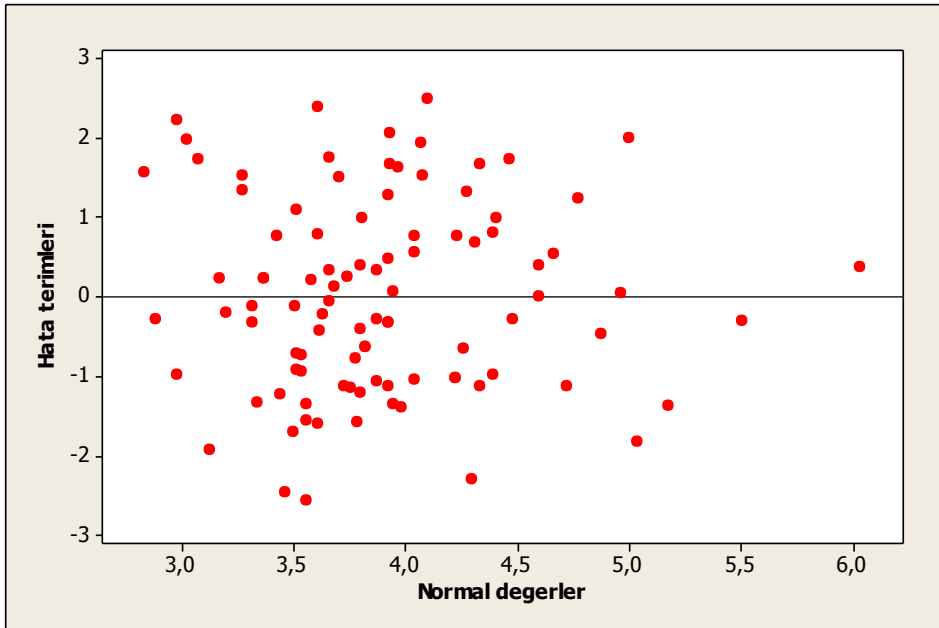
### 3.10 Aranan Anlam - Residual (Kalıntı) Analizi

Bu bölümde 'aranan anlam' değişkenine ilişkin regresyon modeli kurulurken kabul edilen 3 temel varsayım test edilmiştir.

#### Varsayım 1: Doğrusallık

Doğrusallık varsayımını incelemek için standardize edilmiş sapma değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler yayılım grafiği incelenmiş ve grafikte doğrusallık varsayımını bozacak bir patern olmadığı görülmüştür (Şekil 8)

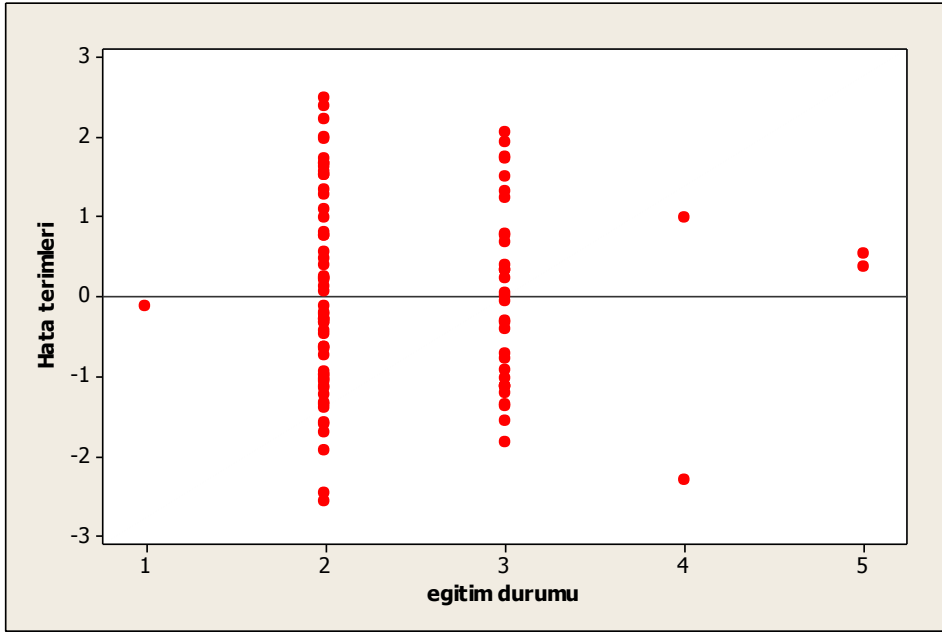
Şekil 8: Normal Değerler Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam)



#### Varsayım 2: Hata terimlerinin varyansı sabit olması

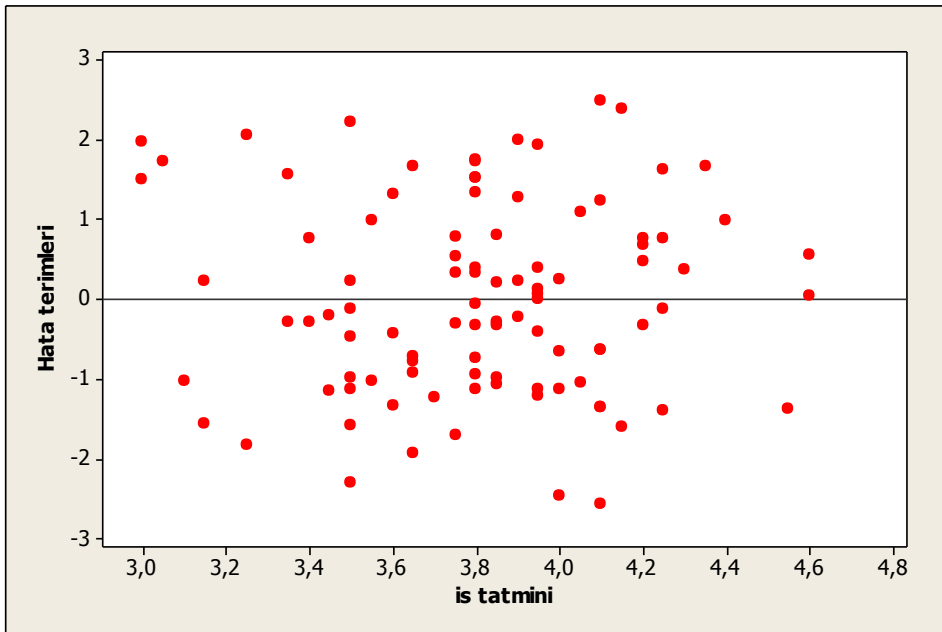
Kalıntıların (residual) eğitim durumu değişkenine göre dağılımı bir 'huni görünümü' göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 9)

**Şekil 9: Eğitim Durumu Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam)**



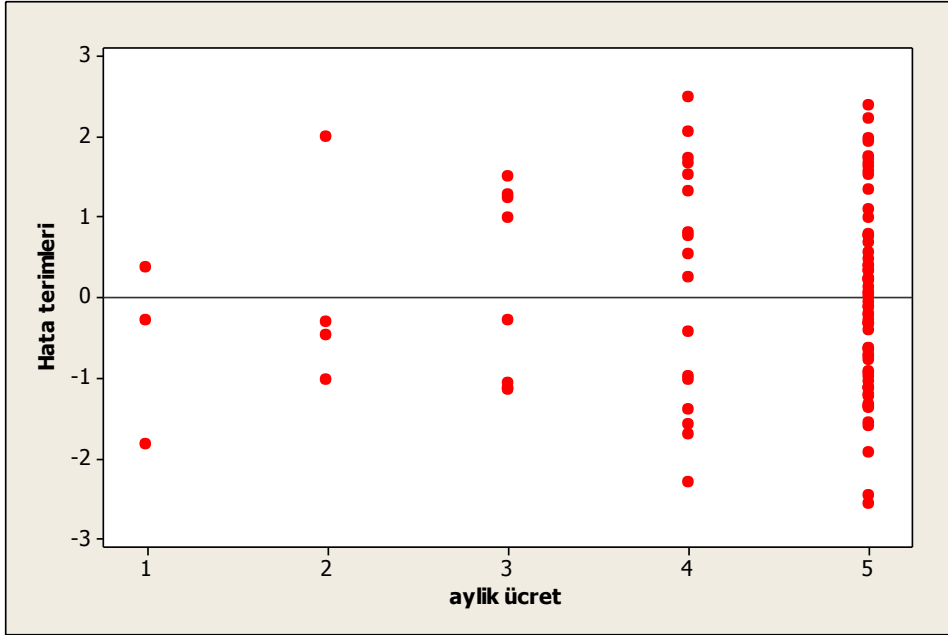
Kalıntıların (residual) iş tatmini değişkenine göre dağılımı bir 'huni görünümü' göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 10)

**Şekil 10: İş Tatmini Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam)**



Kalıntıların (residual) aylık ücret değişkenine göre dağılımı bir ‘huni görünümü’ göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 11)

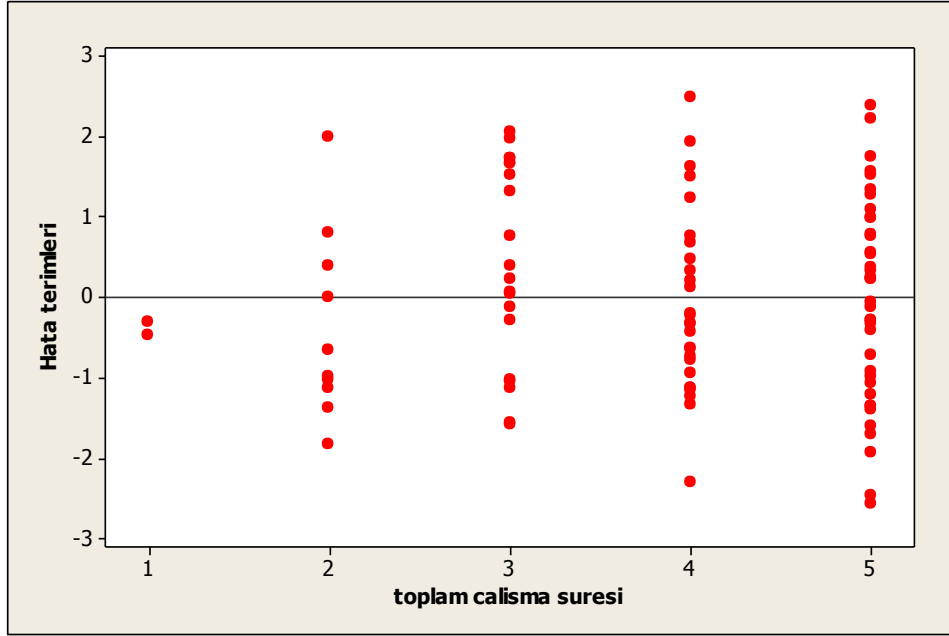
**Şekil 11: Aylık Ücret Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam)**



Kalıntıların (residual) toplam çalışma süresi değişkenine göre dağılımı bir ‘huni görünümü’ göstermediğinden, hata terimlerinin varyansının sabit olması varsayımı geçerlidir (Şekil 12)



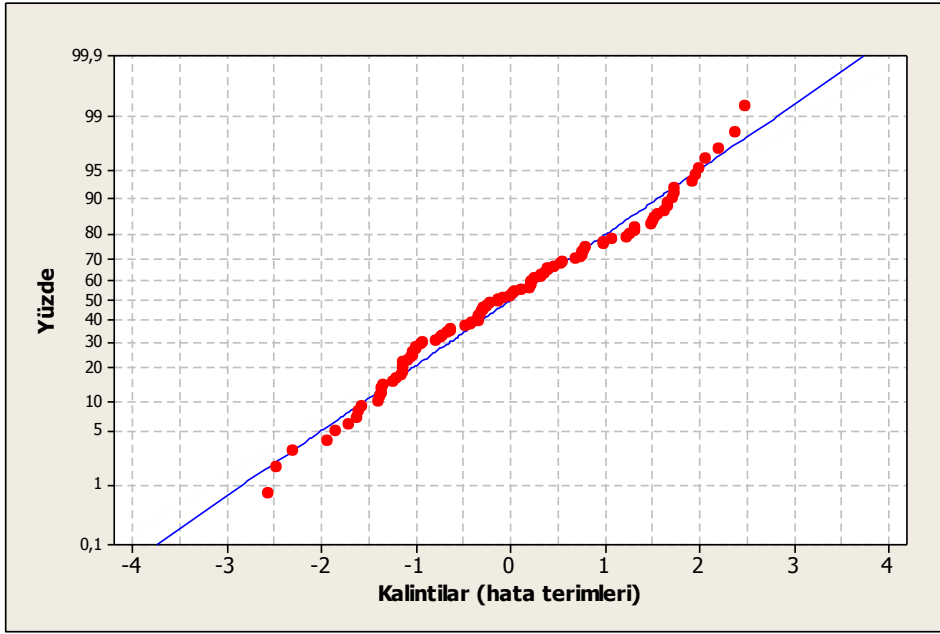
**Şekil 12: Toplam Çalışma Süresi Karşısında Hata Terimlerinin Dağılımı (Aranan Anlam)**



### **Varsayım 3: Normal dağılım**

Normallik varsayımı için sapma değerleri ile ilgili olarak gözlenen ve birikimli olasılık dağılımına ait 'normal p-p' grafiği üretilmiş ve grafiğin normallik varsayımını bozacak kadar doğrusallık dışı bir şekil göstermediği görülmüştür (Şekil 13).

**Şekil 13: Kalıntıların Normal Olasılık Dağılımı (Aranan Anlam)**



Yapılan incelemeler sonucunda 'aranan anlam' boyutuna ilişkin geliştirilen regresyon modelinin residual analizi kapsamındaki bütün varsayımları sağladığı görülmektedir. Böylece bağımlı değişken olarak aranan ve bağımsız değişkenler olarak eğitim durumu, iş tatmini, aylık ücret ve toplam çalışma süresi alınarak oluşturulan modelin en uygun model olduğu kanıtlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma hipotezleri doğrultusunda elde edilen sonuçlar tartışılacak ve bulgular kuramsal çerçeve ile bağlantılı olarak incelenecektir.

Araştırmada otomotiv sektöründe çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin yaşam anlamı, iş tatmini ve motivasyonları arasındaki ilişki; iş tatmini ve motivasyon değişkenlerinin yaşam anlamının iki alt boyutu olan mevcut yaşam anlamı ve aranan yaşam anlamı değişkenleri üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, Bursa ve İstanbul'da faaliyet gösteren üç farklı otomotiv firmasında gerçekleştirilmiş ve toplam 97 yöneticiye ait veriler değerlendirilmiştir. Kişilere demografik özellikleri, yaşam anlamı, iş tatmini ve motivasyona ilişkin ifadelerin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Öncelikle yöneticilerin mevcut yaşam anlamı ve aranan yaşam anlamı düzeyleri saptanmış; ardından demografik özellikleri, iş tatmini, içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri tespit edilerek bu değişkenlerin mevcut yaşam anlamı ve aranan yaşam anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular; yaşam anlamının boyutlarından mevcut yaşam anlamı düzeyinin cinsiyete, medeni duruma, içsel ve dışsal motivasyona ve iş tatminine göre anlamlı bir farklılık yarattığını göstermektedir. Yaşam anlamının boyutlarından aranan yaşam anlamı düzeyinin ise eğitim durumuna, toplam çalışma süresine, aylık ücrete ve iş tatminine göre anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymaktadır. Diğer değişkenlerle ilgili anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmada elde edilen bulguların bir kısmı literatürde yer alan araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmekte; bir kısmı ise farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

#### **4.1 Yöneticilerde Mevcut Yaşam Anlamı, Sosyodemografik Değişkenler, İş Tatmini, İçsel ve Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişki**

Araştırmada öncelikle yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyi ile sosyodemografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, aylık ücret), iş tatmini, içsel ve dışsal motivasyon arasındaki ilişki regresyon analizleri aracılığı ile sınanmıştır. Gerek standardize edilmiş regresyon katsayıları gerek ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde kadın olma, içsel motivasyon ve iş tatmini değişkenleri ile mevcut yaşam anlamı düzeyi arasında pozitif yönde; boşanmış veya dul olma, dışsal motivasyon ile mevcut yaşam anlamı düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler (yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, aylık ücret) 0,05 anlamlılık düzeyinde mevcut yaşam anlamı düzeyini belirlemede önemsiz bulunmuştur.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve mevcut yaşam anlamı düzeyi ile kadın olma arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla daha yüksek mevcut yaşam anlamı düzeyine sahip olduğu söylenebilmektedir. Literatüre bakıldığında, yöneticilerde mevcut yaşam anlamı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin yaş grupları arasında mevcut yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde mevcut yaşam anlamı ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları çelişkilidir. Steger, Oishi ve Kashdan (2009) araştırmalarında daha yüksek

yaşa sahip bireylerin gençlere kıyasla mevcut anlam boyutunda daha yüksek puanlar elde ettiğini ortaya koymuşlardır. Bu bulgu, Reker'in (2005) ve Wong'un (2000) çalışmalarını desteklemektedir. Öte yandan Pinguart (2002) 70 çalışmayı incelediği meta-analizinde yaş değişkeninin yaşam anlamını doğrudan açıklayamadığını dile getirmektedir.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin medeni durumuna göre mevcut yaşam anlamı düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Boşanmış veya dul olan yöneticilerin evlilere ve bekarlara kıyasla daha düşük mevcut yaşam anlamı düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Pinguart (2002) yaşam anlamının yüksek sağlık koşulları, fiziksel yetkinlik, yüksek ekonomik düzey, iş sahibi olmak ve evli olmak ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin eğitim durumuna göre mevcut yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında mevcut yaşam anlamı ile eğitim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin toplam çalışma süreleri arasında mevcut yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında mevcut yaşam anlamı ile toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin kurumdaki çalışma süreleri arasında mevcut yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında mevcut yaşam anlamı ile kurumdaki çalışma süresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin mevcut yaşam anlamı düzeyleri aylık ücret değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin aldıkları aylık ücretler arasında mevcut yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında mevcut yaşam anlamı ile aylık ücret arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yöneticilerin iş tatmininin mevcut anlam düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu değişkenler arasında pozitif yönde yüksek puan aralığında ilişki olduğu saptanmıştır. Bu nedenle “Yöneticilerin iş tatminleri yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan Reker ve Wong’un (1988), Bonebright, Clay ve Ankenmann’ın (2000) , Wrzesniewsk’in (2003), Maharaj ve Schlechter’in (2007) araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyinin mevcut anlam düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve içsel motivasyonun mevcut yaşam anlamı üzerinde pozitif yönde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu nedenle “Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, içsel motivasyonun ve mevcut yaşam anlamının pozitif ilişkili olduğunu savunan Sargent’in (1973), Cummings ve Oldham’ın (1997) çalışmalarını desteklemektedir.

Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyinin mevcut yaşam anlamı düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve dışsal motivasyonun mevcut yaşam anlamı üzerinde negatif yönde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu nedenle “Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyi yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde mevcut yaşam anlamı ile içsel motivasyonu inceleyen çalışmalara rastlanırken mevcut yaşam anlamı ile dışsal motivasyonu inceleyen çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu konuda daha fazla çalışmaya gereksinim duyulmaktadır.

Yöneticilerin iş tatminlerinin mevcut yaşam anlamı düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve iş tatmini değişkeninin mevcut yaşam anlamı üzerinde pozitif yönde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu nedenle “Yöneticilerin iş tatmini yüksekse, mevcut yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç Wrzesniewsk ve arkadaşları (1997), Wrzesniewsk (2003), Cummings ve Oldham (1997) tarafından yapılan çalışmalardaki bulgularla örtüşmektedir.

#### **4.2 Yöneticilerde Aranan Yaşam Anlamı, Sosyodemografik Değişkenler, İş Tatmini, İçsel ve Dışsal Motivasyon Arasındaki İlişki**

Araştırmada yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyi ile sosyodemografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, aylık ücret), iş tatmini, içsel ve dışsal motivasyon arasındaki ilişki regresyon analizleri aracılığı ile sınanmıştır. Gerek standardize edilmiş regresyon katsayıları gerek ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde eğitim durumu ve iş tatmini değişkenleri ile aranan yaşam anlamı düzeyi arasında pozitif yönde; toplam çalışma süresi ve aylık ücret değişkenleri ile aranan yaşam anlamı düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, içsel motivasyon, dışsal motivasyon) 0,05 anlamlılık düzeyinde aranan yaşam anlamı düzeyini belirlemede önemsiz bulunmuştur.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında, yöneticilerde aranan yaşam anlamı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin yaş gruplarına göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Literatüre bakıldığında aranan yaşam anlamı ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Pinguart (2002) meta-analizinde yaş değişkeninin yaşam anlamını doğrudan açıklayamadığını savunmaktadır.



“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin medeni duruma göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin eğitim durumuna göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları yöneticilerin eğitim durumu ile aranan anlam düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, yöneticilerin eğitim durumu yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi de yükselmektedir. Literatüre bakıldığında aranan yaşam anlamı ile eğitim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin toplam çalışma sürelerine göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları yöneticilerin toplam çalışma süresi ile aranan anlam düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, toplam çalışma süresi daha fazla olan yöneticilerde diğerlerine kıyasla daha düşük aranan anlam düzeyleri görülmektedir. Literatüre bakıldığında aranan yaşam anlamı ile toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin kurumdaki çalışma sürelerine göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Literatüre bakıldığında aranan yaşam

anlamı ile kurumdaki çalışma süresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

“Yöneticilerin aranan yaşam anlamı düzeyleri aylık ücret değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” yönündeki alt problem test edilmiş ve yöneticilerin aylık ücrete göre aranan yaşam anlamı açısından anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları yöneticilerin aylık ücretleri ile aranan anlam düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, yöneticilerin aldıkları aylık ücret yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyinin düştüğünü söylemek mümkündür. Literatüre bakıldığında aranan yaşam anlamı ile aylık ücret arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yöneticilerin içsel motivasyon düzeylerinin aranan yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmış ancak içsel motivasyonun önemli bir etkiye sahip olacağı yönünde bir bulguya rastlanmamıştır. İçsel motivasyon değişkeni, 0,05 anlamlılık düzeyinde aranan yaşam anlamı düzeyini belirlemede önemsiz bulunmuştur. Bu nedenle “Yöneticilerin içsel motivasyon düzeyi yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu literatürde yer alan Sargent (1973) tarafından yapılan çalışmadaki bulgularla örtüşmemektedir.

Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeylerinin aranan yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmış ancak dışsal motivasyonun önemli bir etkiye sahip olacağı yönünde bir bulguya rastlanmamıştır. Dışsal motivasyon değişkeni, 0,05 anlamlılık düzeyinde aranan yaşam anlamı düzeyini belirlemede önemsiz bulunmuştur. Bu nedenle “Yöneticilerin dışsal motivasyon düzeyi yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde aranan yaşam anlamı ile dışsal motivasyonu inceleyen yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır.

Yöneticilerin iş tatminlerinin aranan yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmış ve iş tatmini değişkeninin aranan yaşam anlamı üzerinde pozitif yönde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu nedenle “Yöneticilerin iş tatmini yüksekse, aranan yaşam anlamı düzeyi yükselir” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan Wrzesniewsk ve arkadaşları (1997), Wrzesniewsk (2003), Cummings ve Oldham (1997) tarafından yapılan çalışmalardaki bulgularla örtüşmektedir.

## ÖNERİLER

1. Bu araştırma İstanbul ve Bursa'da faaliyet gösteren üç ayrı otomotiv firmasında görev yapan orta ve üst düzey yöneticilerle yapılmıştır. Bu araştırmanın değişik şehirlerde yaşayan yöneticilerle tekrarlanması araştırmanın genellenebilmesine katkı sağlayacağından yararlı olacaktır.
2. Bu araştırmanın örneklemini otomotiv sektöründe çalışan yöneticilerle sınırlıdır. Bu araştırmadan elde edilen bulguları diğer sektörlerle genellemek oldukça zordur. Bu nedenle buna benzer çalışmaların farklı sektörlerdeki diğer gruplar üzerinde yapılmasının yaşam anlamı düzeyi ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olunmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
3. Örgüt ve endüstri psikolojisi ele alınan yaşamın anlamı kavramı ülkemizde yeni bir kavramdır. Yaşamın anlamı ile ilgili yapılacak tüm yeni çalışmalar kavramla ilgili derinlemesine bilgi sahibi olunmasına katkıda bulunacaktır.
4. Yaşamın anlamı kavramı, iş tatmini, içsel ve dışsal motivasyon değişkenleri ile ilişkili görünmektedir. Literatürde bu ilişkileri inceleyen çalışmalar, yurtdışında yapılan sınırlı sayıda araştırma ile sınırlıdır. Bu konularda yapılacak çalışmalar, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında önemli bir boşluğu dolduracaktır.

## KAYNAKLAR

- Ağca, V., & Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 110, 135-156.
- Akın, A., & Taş, İ. (2011). The validity and reliability of the Turkish Version of the Meaning in Life Questionnaire. Paper presented at the 3rd International Congress of Educational Research: Life-long learning and informal education. *Eğitim Kongresi Kitapçığı*, 16-71, Girne.
- Aliyeva, S. (2005) Kurum içi iletişim: Ölçülmesi ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bahadır, A. (2000). Psikoterapi'de yeni bir yaklaşım: Logoterapi ve Viktor Frankl. *Uludağ Üniversitesi*, 9 (9).
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baş, T. & Ardiç, K. (2002). Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Başaran, T. E. (1982) Örgütsel davranışın yönetimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*, No: III, Ankara.
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry*, 36, 409-427.
- Baumeister, R. F. (1991). Meanings of life. New York: Guilford Press.

- Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, C. A. & Tekarslan, E. (1996) İşletmeler için davranış bilimleri, Avcı Basım Yayın, 2. Baskı, İstanbul.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. 2000. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counselling Psychology*, 47, 469-477.
- Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B. & Worthley, R. (2005). Evolving perceptions of japanese workplace motivation, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol: 5, No: 1, 87-103.
- Brush, D. H., Moch, M. K. and Pooyan, A., (1987). Individual Demographic Difference and Job Satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139-155.
- Bryson, R. W., Aderman, M., Sampiere, J.M., Rockmore, L. & Matsuda, T. (1985). Intensive care nurse: jobtension and satisfaction as a function of experience level. *Critical Care Med.*, 13 (9).
- Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Clark A.E. ( 1997). Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Cummings A., Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22-37.

- Çekmeceliöğlu H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Düren, A. Z. (2000). 2000'li yıllarda yönetim. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Edwards, M. j. ve Holden, R. R. (2001). Coping, meaning in life and suicidal manifestation: examining gender differences. *Journal of Clinical Psychology*, 57 (12), 1517-1534.
- Ercan, V., & Ertan, H. (2008). Duygusal bağıllık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*.
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178.
- Fox, A. (1980). The meaning of work. Esland, G. & Salaman, G. (Ed.) *The Politics of Work and Occupations*. Toronto: University of Toronto Press.
- Fraenkel, J. R & Norman, E. W. (2003). How to design and evaluate research. McGraw Hill Publishing Company.
- Frankl, V.E. (2009). İnsanın Anlam Arayışı (4. Baskı) İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

- Glenn, N.D., Taylor, P.A., Weaver, C.N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 189-193.
- Gök, S. (2006), Ücret Yönetimi ve Ücret Sistemleri, *Mercek Dergisi*, Ekim, 151-155.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 587-605.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme. Ankara: Özen Yayımcılık.
- Güriş, S., Çağlayan, E. (2005). Ekonometri. Der Yayınları, İstanbul.
- Izgar H. (2003) “İş Doyumu”, Endüstri ve örgüt psikolojisi. Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory, 250-279.
- Hackman, J. R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K. (1995). A new strategy for job enrichment. Kolb, D. A., & Osland, J. S., & Rubin, I.M. (Ed.) *The Organizational Behaviour Reader*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harlow, L. L., Newcomb, M. D. ve Bentler, P. M. (1986). Depression, Self-Derogation, Substance Use, and Suicide İdeation: Lack of Purpose in Life as a Mediation Factor. *Journal of Clinical Psychology*, 42 (1), 5-21.
- Hugick, L. & Leonard, J. (1992). Job dissatisfaction grows. The Gallup Poll News Service, 56'dan aktaran Spector, 198.
- Hunt, J.W., Saul, P.N. (1975). The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females. *The Academy of Management Journal*, 18 (4), 690-702.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H. & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176.



- Jaarsma, T. A., Pool, G., Ranchor, A. V. ve Sanderman, R. (2007). The concept and measurement of meaning in life in dutch cancer patients. *Psycho-Oncology*, 16, 241–248.
- James, L. (2010). Activity and The Meaningfulness Of Life. *The Monist*, 93 (1), 57-75.
- Jim, H.S., Purnell, C.Q., Richardson, S.A., Golden-Kreutz, D., Andersen, B.L. (2006). Measuring Meaning in Life Following Cancer, *Quality of Life Research*, 15, 1355-1371.
- Kahn, R. L. (1972). The meaning of work: interpretation and proposals for measurement. A. Campbell & P. E. Converse (Ed.) *The human meaning in social change içinde* (159-203), Russell Sage Foundation, New York.
- Kakabadse, A., Ludlow R. & Vinnicombe, S. (1988). *Working in Organizations*, London: Penguin.
- Kantarıcı, K. (1997). Otel işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi ve işgören performansına etkileri. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Kao, H., & Hong S. (1997). Work motivation and culture. D. Munra (Ed.) *Motivation and culture*, New York: Routledge, 119-132.
- Karadal, H. (1994). Organizasyonlarda iş doyumunu: Yükseköğrenim kredi ve yurtlar kurumunda bir araştırma. Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Kayapınar, İ. (2007). Yöneticilerin çalışanlar tarafından algılanan yönetim ve liderlik anlayışlarının çalışanların iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi, Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Keser, A. (2003). Çalışmanın anlamı, insan yaşamındaki yeri ve yaşam doyumu üzerine uygulama. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, Bursa.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Korkut, H. (1990). Üniversitelerde akademik olmayan personelin iş doyumu ve örgütle özdeşleşmesi. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Lee, R., Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Leonard, H. N., Beauvais L. L. & Scholl, W. R. (1999). Work Motivation: The Incorporation of Self-Concept-Based Processes, *Human Relations*, Vol: 52, No: 8, 969-974.
- Leontiev, D.A. (2005). Three Facets of Meaning. *Journal of Russian and East European Psychology*, 43 (6), 45-72.
- Luthans, Fred (1998), *Organizational Behavior*, 2nd Edition, New York: Irwin/McGraw-Hill.
- Maddi, S. R. (1970). The search for meaning. M. Page (Ed.) *Nebraska Symposium on Motivation içinde* (137-186). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Maddi, S. R. (1998). Dispositional hardiness in health and effectiveness. H.S. Friedman (ed.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego, CA: Academic Press.
- Mahaney C. R. & Lederer A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37 (4), 42-54.

- Maharaj, I., & Schlechter A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics*, 16 (3), 24-41.
- McCormick, E. J., İlgen, D. R. (1980). *Industrial psychology*. New Jersey, Prentice Hall.
- Mohan, D. L. & Uys, K. (2006). Towards living with meaning and purpose: Spiritual perspectives of people at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32, 53-59.
- Mottaz, J. C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 3 (26), 365-385.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara, Sevinç Matbaası.
- Önen, L.,& Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Philips, W. (1980). Purpose in Life, Depression and Locus of Control. *Journal of Clinical Psychology*, 36 (3), 661-667.
- Poyrazoğlu, N. (1992). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Querstein, V., Mcaffé, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45 (8), 859-873.
- Reker, G. T & Wong P. T (1988) Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. *Emergent Theories of Aging içinde* (214-246). New York: Springer.
- Reker, G. T. (2005). Meaning in life of young, middle-aged, and older adults: Factorial validity, age, and gender invariance of the Personal Meaning Index (PMI). *Personality and Individual Differences*, 38, 71-85.

- Riggio, R.E. (2003). Introduction to industrial-organizational psychology. New Jersey: Prentice Hall.
- Pinquart, M. (2002). Creating and maintaining purpose in life in old age: A meta-analysis. *Ageing International*, vol. 27.
- Pratt, G. M. & Ashforth, E. B. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Cameron, K.S. & Dutton, J.E. & Quinn, R.E (Ed.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: BerrettKoehler.
- 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, 1069–1081.
- Ryff, C. D. & Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: the sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7, 507-517.
- Rynes, Sara L. ve John Lawyer (1983), A Policy-Capturing Investigation of the Role of Expectancies in Decisions to Pursue Job Alternatives, *Journal of Applied Psychology*, Volume 68, Issue 4, November, 620-631.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz , M. (1998). Örgütsel Psikoloji, Alfa Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz M. (2003), *Örgütsel Psikoloji*, 4. basım, Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Sargent, G. A. (1973). Motivation and meaning: Frankl's logotherapy in the work situation. *Dissertation Abstracts International*, 34.
- Scannell, E. D., Allen, F. C.L., & Burton, J. (2002). Meaning in life and positive and negative well-being. *North American Journal of Psychology*, 4, 93-112.
- Schaffer, R.H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1-29.

- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to Demographics and Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, Beta Basım A.Ş, İstanbul, 154.
- Sözen, C., Yeloğlu H. O. & Ateş, F. (2009) Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 395-408.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *The Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Steers, M. R., Mowday, T. R. & Shapiro, L. D. (2004). The future of work motivation theory, *Academy of Management Review*, 29, 3, 379-387.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, 53, 80-93.
- Steger, M.F., Kashdan, T.B., Sullivan, B.A. ve Lorentz, D. (2008). Understanding the Search for Meaning in Life: Personality, Cognitive Style, and the Dynamic Between Seeking and Experiencing Meaning. *Journal of Personality*, 76, 2.
- Steger, M. F., Oishi, S. & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4 (1), 43-52.
- Stevens, P. (2006). The search for meaning in work. 14 Nisan 2011'de <http://www.worklife.com.au/resource/meaning1.html> adresinden indirildi.

- Sun, Ö. H. (2002). İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şimşek, Ş. (2001), Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taş, İ. (2011). Öğretmenlerde yaşamın anlamı, yaşam doyumu, sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, Sakarya Üniversitesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı Yüksek lisans tezi.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon, İstanbul.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve iş doyumu ilişkisi ikili çatışmalar ve bazı demografik değişkenlerin rolü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, 1-12.
- Tuna, M. & Türk, S. (2006). Kamu ve özel sektör matbaa işletmelerinde çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 619-632.
- Tütüncü, Ö., & Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 124-129.
- Tüzün, B. (2002). Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması için Bir Ölçek Geliştirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ulaş, S. (2002). Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Kaynaklarının Rolü: Liderlik Üzerine Bir Uygulama, Uzman Yeterlilik Tezi. 24 Kasım 2006.
- Vecchio, Robert (1995), *Organizational Behavior*, Third Edition, Florida: The Dryden Press.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota.
- Wiersma, U. J. (1992), The Effects of Extrinsic Rewards in Intrinsic Motivation: A Meta Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol: 65, No: 2, 101-114.
- Wiggins, D. J. (1984). Personality-environmental factors related job satisfaction of school counselors. *Vocational Guidance Quarterly*.22,171-177.
- Wong, P.T.P. (2000). Meaning in life and meaning in death in successful aging. A. Tomer (Ed.) *Death attitudes and older adults: Theories, concepts and application* içinde ss. 23-35. Philadelphia: Taylor and Francis.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C. R., Rozin, P., & Shwartz, B. (1997). Jobs, careers and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. Cameron, K. S, & Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Ed.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: BerrettKoehler.
- Yalom, I. D. (1980). Varoluşçu psikoterapi. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Zika, S, & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.

## EKLER

### EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız. Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.

#### 1. Cinsiyetiniz?

Kadın ( ) Erkek ( )

#### 2. Yaşınız?

20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üstü ( )

#### 3. Medeni durumunuz?

Evli ( ) Bekar ( ) Boşanmış/Dul ( )

#### 4. Eğitim durumunuz?

İki yıllık yüksekokul ( ) Dört yıllık yüksekokul/fakülte ( ) Yüksek Lisans ( )

Doktora ( ) Diğer ( )

#### 5. Toplam çalışma süreniz?

0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü ( )

#### 6. Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü ( )

#### 7. Aylık ücretiniz ne kadar?

2000-2999 TL arası ( ) 3000-3999 TL arası ( ) 4000-4999 TL arası ( )

5000-5999 TL arası ( ) 6000 TL ve üzeri ( )



## EK 2: YAŞAMIN ANLAMI ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Verilen ifadeye ne kadar katıldığınızı, ilgili cümlelerin yanındaki derecelendirmelerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız ve her soruda size uygun gelen yalnızca bir seçeneği işaretleyiniz.

Her sorunun karşısında bulunan; (1) Benim için tamamen doğru (2) Benim için doğru (3) Benim için biraz doğru (4) Kararsızım ve (5) Benim için biraz doğru değil (6) Benim için doğru değil (7) Benim için hiç doğru değil anlamına gelmektedir.								
1	Yaşamımın anlamını biliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2	Yaşamımı anlamlı hissetmemi sağlayacak bir şeyler arıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3	Her zaman yaşamımın amacını bulmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4	Yaşamımın net bir amacı var.	1	2	3	4	5	6	7
5	Yaşamımı neyin anlamlı hale getireceğine ilişkin bir öngörüye sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
6	Tatmin edici bir yaşam amacı keşfettim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Her zaman yaşamımı anlamlı hissettirecek bir şeyler araştırıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8	Yaşamım için bir amaç ve misyon arıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9	Yaşamımın net bir amacı yok.	1	2	3	4	5	6	7
10	Yaşamımda anlam arıyorum.	1	2	3	4	5	6	7

### EK 3: MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden her biri için size göre en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum)

	1	2	3	4	5
1. Yaptığım işte başarılıyım.					
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.					
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.					
9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.					
10. İzin kullanmam gerektiğinde izin verilir.					
11. Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.					
12. Yemek, çay - kahve gibi imkanlar ücretsiz olarak sağlanır.					
13. İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.					
14. Çalışanlarla ilişkilerim iyidir.					
15. Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanır.					
16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.					
17. Yöneticim ile ilişkilerim iyidir.					
18. İşimde terfi imkanı vardır.					
19. Yöneticim iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olur.					
20. Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenir.					
21. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.					
22. Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarım yardımcı olur.					
23. Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum.					
24. Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı tatminkardır.					

#### EK 4: MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden her birini cevaplandırırken size en uygun olan memnuniyet derecesini (x) işareti ile belirtiniz. (1: Çok Memnunum; 2: Memnunum; 3: Kararsızım; 4: Memnun Değilim; 5: Hiç Memnun Değilim)

İşimden ...	1	2	3	4	5
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın' bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

## ÖZGEÇMİŞ

Aslı Bektaş, 1984 yılında İstanbul'da doğdu. İlkokulu Özel Şişli Terakki Vakfı İlkokulu'nda, ortaokul ve liseyi Notre Dame de Sion Fransız Lisesi'nde tamamladı. 2008 yılında Boğaziçi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nden mezun oldu. 2009 yılında Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bölümü'nde tezli yüksek lisans programına başladı.

Üniversite yıllarında özel bir psikolojik danışmanlık merkezinde, bir eğitim danışmanlığı firmasında ve özel bir şirketin insan kaynakları departmanında staj yaptı. 2009 – 2012 yılları arasında Ekser Consulting firmasında İçerik Geliştirme Bölümünde Eğitim Danışmanı olarak çalıştı. 2011 yılı sonunda eşiyle birlikte kurduğu Selosis Bilişim ve Danışmanlık şirketinde Müşteri İlişkileri Yönetimi alanında eğitim ve geliştirme projelerini yürütmektedir.