

## İşin Anlamı, Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

*A Study on the Investigation of the Relationship Between the Meaning of Job, Happiness and Job Satisfaction*

**Funda ÖZTÜRK**

Blm. Uzm., Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE,  
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik A.B.D.,  
fundaozturk1095@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-4347-8250>

Makale Başvuru Tarihi: 17.07.2022  
Makale Kabul Tarihi: 10.09.2022  
Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

İşin Anlamı,  
Mutluluk,  
İş Tatmini,  
Çalışan Bireyler,

Günümüzde bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını çalışma yaşamı oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireylerin iş yaşamında mutlu hissetmelerinin ve işlerini anlamlı bulmalarının verimliliklerini, üretkenliklerini artırabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin işi anlamlı bulması mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda, çalışan 849 birey üzerinde anket uygulanmıştır. Anket formu işin anlamı, mutluluk ve iş tatmini ölçekleri ile demografik sorulardan meydana gelmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmada neticesinde elde edilen veriler SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 programları ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, normallik, geçerlilik, güvenilirlik ve Pearson korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda işin anlamı ile iş tatmini ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca mutluluk ve iş tatmini arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

### ABSTRACT

#### Keywords:

The Meaning of Work,  
Happiness,  
Job Satisfaction,  
Working Individuals,

Today, working life constitutes an important part of the lives of individuals. Therefore, positive emotions are important in terms of the performance of working individuals in business life, the satisfaction they get and the meaning they attribute to their work. In this direction, the aim of the study is to determine the relationship between the employees' finding their job meaningful and their happiness and job satisfaction. For this purpose, a questionnaire was applied to 849 working individuals. The questionnaire consists of the meaning of work, happiness and job satisfaction scales and demographic questions. The data were collected by convenience sampling method. The data obtained in the research were analyzed with SPSS 22.0 and AMOS 24.0 programs. Descriptive statistics, normality, validity, reliability and Pearson correlation analyses were used in the analysis of the data. As a result of the analysis, it has been determined that there is a positive significant relationship between the meaning of work and happiness and job satisfaction. In addition, it was determined that there is a positive significant relationship between happiness and job satisfaction.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde anlamlı bir iş çalışanlar için gittikçe daha fazla değer verilen bir durum haline gelmiştir (Scroggins, 2008:68). Anlamlı iş, üretkenliğin ve bireysel refahın önemli bir yordayıcısı olarak (Allan, 2017:175) kişinin varoluşsal değerleriyle uyumlu, önemli, değerli veya faydalı hedeflere ulaştığına dair küresel yargıdır (Allan vd., 2018:502). Çalışanlar için neyin anlamlı olduğunu anlamak, doğal olarak iş motivasyonunu ve işin yapılandırılabilirliği, algılanabilirliği ve üretken hale getirilebileceği yolları bireyin anlamasına katkıda bulunacaktır (Michaelson, 2005:18). Örgütsel davranış alanında işin anlamına yönelik araştırmaların büyük çoğunluğu, anlam yorumlarını toplumsal ya da kültürel güçlerin tam tersi; bireyin kişisel deneyimlerine, bilişlerine ve duygularına göre açıklamaktadır (Rosso vd., 2010:94). Kısaca, ilgili kavramdan bahsedildiği zaman “öznel” bir deneyim ve değerlendirme söz konusu olacaktır (Martela ve Pessi, 2018:3).

Bireylerin, çalışmakta olduğu işler tatmin edici ve ilgi çekici ise, kariyerlerine karşı olumlu duygusal bağları oluşmakta ve bu doğrultuda işlerinin anlamlı olduğuna karar verebilmektedirler (Allan vd., 2019:503). Aynı zamanda anlam, insana yaşamı boyunca yerine getirmekle yükümlü olduğu roller çerçevesinde sorumlu bir davranış şekli sergilemeye itmektedir (Bahadır, 2000:2). Cohen-Meitar vd.’ne (2009:363) göre insanların hayatına anlam katan faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında ise insanların işine ve iş hayatına yüklediği anlam gelmektedir. İş tatmini kavramı ise, bireyin kendisi ile çalışma hayatı arasındaki uyum sonucu sahip olduğu memnuniyet duygusu ya da işi hakkında geliştirdiği pozitif tutumlardır (Ugboro ve Obeng, 2000:254). Anlamlı çalışmanın iş tatmini ile arasındaki güçlü pozitif ilişki göz önüne alındığında işin anlamı, iş tatmini ve mutluluk kavramlarını birlikte araştırmak önemli hale gelmektedir (Ghislieri vd., 2019:13).

Anlam kavramı, çalışanların işlerinin sahip oldukları önem miktarını veya derecesini ifade etmek için kullanılabilir. Aynı zamanda bu kavram çalışanların işleri neticesinde sahip olduğu iş tatmini, motivasyon ve performans gibi sayısız kavramla ilgilidir. İşin anlamının olumsuz çıktıları olabileceği gibi, anlamlılığı bireyler ve kurumlar bakımından genellikle faydalı ve olumlu yorumlamak mümkündür (Berg vd., 2013:3). Bu bağlamda çalışan bireylerin işine değer vererek anlam yüklemesinin, işlerini zahmetli bir şey gibi görmesine engel olarak, kişilerin işe adanmışlıklarını arttırabileceği ifade edilebilmektedir (Uzunbacak ve Karagöz, 2021:86). Ayrıca çalışan performansı ve motivasyonu üzerinde de özellikle iş tatmininin büyük etkisi bulunmaktadır. Çünkü motivasyonu yükseldikçe bireylerin üretkenliğinin de o ölçüde arttığı görülmektedir. Dolayısıyla üretkenlikte meydana gelen artışın kurumların performansı üzerinde etkisi olumlu olmaktadır (Aziri, 2011:77). Bu çerçevede çalışanların sahip olduğu mutluluk ve memnuniyet bireylerin iş ve yaşam tutumlarını o yönde olumlu etkileyebilmektedir (Piccolo vd., 2005:978). Bu doğrultuda işin anlamı, iş tatmini, mutluluk kavramlarının ortak noktalarının bulunduğu ve bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkisinin olduğu söylenebilir.

Bu mevcut araştırma fikrinin ortaya çıkışı, araştırma modelinde kullanılacak olan (*işin anlamı, mutluluk ve iş tatmini*) değişkenleri birlikte ele alan araştırmaya doğrudan rastlanılmamış olmasının bu araştırmayı önemli kılacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütler için önemli hale gelen iş tatmini olgusundaki değişimin neden ve nasıl oluştuğunu daha iyi aydınlatılmak adına fırsat sunacağı varsayılmaktadır. Bu çalışmada, temel olarak çalışanların iş tatmin düzeylerindeki artışların işin anlamı ve mutluluk düzeylerindeki artışların etkisiyle mi meydana geliyor sorusuna cevap aranacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, çalışan bireylerin işini anlamlı bulmasıyla, mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

## 2. KAVRAMSAL AÇIDAN İŞ ANLAMI, MUTLULUK VE İŞ TATMİNİ

İş anlamı, mutluluk ve iş tatmini kavramlarına kısaca değinilecek ve bu kavramlar arasındaki ilişki ortaya koyulacaktır.

### 2.1. İşin Anlamı

İnsanlar varoluşundan bu yana bir anlam arayışı içinde bulunmakta ve bu arayış bireye yaşamını nasıl devam ettirmesi gerektiği konusunda bir fikir verebilmektedir. Ayrıca bireylerin anlam ile sıkıntı ve problemlerin üstesinden gelebilmeleri de mümkün olabilmektedir (Özçelik, 2019:8). Anlam, insana yaşamı boyunca yerine getirmekle yükümlü olduğu roller çerçevesinde sorumlu bir davranış şekli sergilemeye itmektedir (Bahadır, 2000:2). Bu doğrultuda insanların hayatına anlam katan en önemli unsurlardan birisinin, insanların işine veya iş hayatına yüklediği anlam olduğu ifade edilebilmektedir (Meitar vd., 2009:363).

Rosso vd. (2010:95) tarafından işin anlamı, önemli olarak tecrübe edilen ve işi yapan kişiler için olumlu anlama sahip iş olarak ifade edilmektedir. Çalışanların organizasyonlarda takdir görme, birey olarak kabul edilme ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki mesafelerin azaltılması gibi istekleri bulunabilmektedir (Charland ve Hofman, 2017:323). Bireyleri anlamlı çalışmaya teşvik edici kurumsal koşulların oluşturulması, daha yüksek örgütsel verimliliğe katkıda bulunabilmektedir (Malekzadeh, 2020:208). Böylece çalışma hayatındaki bireylerin işini anlamlı bulması, kişinin işine yoğunlaşmasına, kendisini geliştirmesine ve motivasyonunun yükselmesine yardımcı olabilmektedir (Durmuş, 2022:36).

Steger vd. (2012:324-325) işin anlamını işten anlam yaratma, işin pozitif anlamı ve çoğunluğun iyiliği şeklinde üç temel boyut olarak kavramsallaştırmaktadır. İşten anlam yaratma boyutu, bireye kişisel gelişimi kolaylaştırma gibi bir imkân sunabilmektedir. İşin pozitif anlamı boyutu, kişinin sahip olduğu işini hem önemli hem de anlamlı bularak değerlendirmesini ifade etmektedir. Son olarak çoğunluğun iyiliği boyutu ise kişinin yaptığı işin, diğer kişiler üzerinde etkisinin bulunmasının işi oldukça anlamlı hale getirdiği fikrini işaret etmektedir.

## 2.2. Mutluluk

Mutluluk insan olmanın çok önemli bir özelliği olarak ifade edilmektedir (Lewinsohn vd., 1991; Diener, 2000; Bülbül ve Giray, 2011). Bir başka ifadeye göre mutluluk, yaşamış olunan şeylere bağlı olarak olay ve durumları olumlu algılamalarımızdan meydana gelmektedir (Baltaş, 2021:169). Diğer bir tanıma göre mutluluğun zevk, yaşam doyumu, olumlu duygular, anlamlı bir yaşam ve memnuniyet duygusu gibi farklı anlamlara da gelebildiği görülmektedir (Diener vd., 2009:188). Pozitif psikoloji bilimi çerçevesinde ise mutluluğun temelde hissedilen bir duygu olduğu belirtilmektedir. Burada bireyin yaşam kalitesinden ne ölçüde memnun olduğu ve hayatını ne kadar olumlu değerlendirdiği kişinin mutluluğu hakkında çıkarım yapmasına yardımcı olmaktadır (Bülbül ve Giray, 2011:114).

İş hayatının ise bireylerin yaşam içerisinde mutlu olmalarına yardımcı tek etken olmadığı ifade edilmektedir. Kişinin iş yaşamında mutlu olması yaratıcılığına, iş bitiriciliğine, performansına, üretkenliğine bağlı olabilmekte ve bu durumlar işe devamlılığı artırabilmektedir (Arslan ve Polat, 2017'den Akt.: Solunoğlu vd., 2021:338). Çalışan bireylerin yaşamında iş hayatı önemli bir bölümü oluşturmaktadır. Çünkü bireylerin hayatının büyük ve önemli bir kısmı iş yaşamında geçmektedir. Dolayısıyla bireylerin iş hayatlarında elde etmiş olduğu tatminin yaşam doyumu ve mutluluklarını da etkilediği söylenebilmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012:386). Ayrıca örgütsel amaçları yerine getirmede, bireyleri bulunduğu iş ortamında tatmin etmede önem arz etmektedir. Çünkü işte elde edilen mutluluk kişinin yaşam kalitesi, iş yerindeki performans ve verimliliği üzerinde etkilidir (Keser, 2018:48).

Mutluluk, iyi oluş ve yaşam memnuniyeti gibi kavramların pozitif psikolojinin araştırma konuları içerisinde yer aldığı görülmektedir. İnsan sürekli olarak bir şey elde ettiğinde mutlu olacağına inanır. Aslında mutluluk denilen şey kişinin kendi elindedir. Ancak birey dış çevredeki olaylardan etkilenerek, mutluluğunu oraya bağlar. Özellikle de iş yaşantısında mutsuz olan kişiler bunu özel hayatlarına da yansıtma eğilimi gösterirler. Ancak işini sevmek bir amaç ve para kazanmak bir araç haline geldiği zaman ise kişi mutlu olacak ve yaşamını anlamlı bulabilecektir (Akçakanat ve Kılınç, 2021:671).

## 2.3. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, insanların işleri sayesinde elde etmiş oldukları şeylerin maddi ya da manevi gereksinimlerini karşılama neticesinde mutlu ve iyi hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2017:69). Bir diğer ifadeye göre iş tatmini, bireyin sahip olduğu işindeki beklentilerinden ne derecede tatmin sağladığı olarak tanımlanmaktadır (İmamoğlu vd., 2004:169). Diğer bir tanıma göre ise iş tatmini, bireyin kendisi ile çalışma hayatı arasındaki uyum sonucu sahip olduğu memnuniyet duygusu ya da işi hakkında geliştirdiği pozitif tutumlardır (Ugboro ve Obeng, 2000:254). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş tatmini hem duygusal hem de zihinsel bir olgudur ve kişinin işine karşı bireysel değerlendirmenin veya memnuniyet derecesinin bir sonucudur (Turunç ve Turgut, 2020:403). Ayrıca iş tatmini bireylerin iş veya iş dışındaki hayatlarının bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerine nüfuz eden köklü bir tutumdur. İşe yönelik bu özellikler ve tutumlar iş tatmininin önemini insanlara ifade etmektedir (Judge vd., 2001:407).

İş tatminini etkileyen pek çok faktör (*ücret, yükselme, iş arkadaşları, yöneticiler*) bulunmakta, fakat temelde iki ana unsur altında toplanabilmektedir. Bunlardan ilki, insanın kişisel yapısı, duyguları, istek ve ihtiyaçlarıyla

ilgilidir. İkincisi ise, insanın işine yönelik koşullarını ifade etmektedir. Bu koşulların kişinin fiziksel ve psikolojik şartlarına ne derecede cevap verdiği önem arz etmektedir. Çünkü çalışma yaşamında beklentilerin ne derecede karşılandığı tatmini de o ölçüde etkilemektedir (Bayrak Kök, 2006:293). İşletmelerde iş tatmininin sağlanmadığı ya da tatminin oldukça düşük olduğu zamanlarda ise işin bitirilmesi gereken sürenin uzadığı, örgütsel amaçlardan uzaklaşılarak bireysel amaçlara yönelinebildiği ve bu durumlarda sosyal yaşamdaki mutluluk durumunun zayıfladığı görülmektedir (Kocakula, 2021:829).

## 2.4. İş Anlamı, Mutluluk ve İş Tatmini İlişkisi

Chacko (1983:164) çalışmasında iş tatmini ve yaşam tatmini arasında çift taraflı ilişki olduğunu ifade ederek, bu durumun bireylerin mutluluk düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu öne sürmüştür. Örgütlerde çalışan bireylerin mutlu olabilmesine katkı sağlamak onları tatmin etmeye, performans ve iş motivasyonlarını artırmaya bağlı olabilmektedir. Ayrıca insanların hayatının büyük çoğunluğunu iş yaşamında geçirdiği düşünülürse, anlamlı bir iş ve bu iş sonucunda elde edeceği iyi oluş hali birey açısından önem arz etmektedir.

Golparvar ve Abedini (2014) tarafından yapılan çalışmada iş mutluluğu, olumlu duygulanım ve iş tatmini için iş hayatında anlam ve maneviyatın rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 204 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda işin anlamının, iş yerinde mutluluğu, psikolojik iyi oluşu ve tinselliği pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir.

Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışan bireylerin işlerini anlamlı bulmalarının, işten duymuş oldukları tatmin düzeyi, zindelik ve mutluluk üzerinde etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Isparta ilinde çalışan 238 özel güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda işin anlamının iş tatmini, zindelik ve mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Hodson (2002), çalışmasında işin anlamını etkileyen değişkenleri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 108 birey oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda işin anlamının, iş tatmini ve iş özerkliği değişkenleri ile arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamıştır.

Allan vd., (2018) çalışmalarında anlamlı işin ruh sağlığıyla (*yani depresyon, kaygı ve stres*) ilişkisini ve bu ilişkinin moderatörü olarak iş tatminini araştırmışlardır. Spesifik olarak, yalnızca işlerini anlamlı ve tatmin edici olarak algılayan kişiler daha az kaygı ve stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Fairlie (2011) yapmış olduğu çalışmada 574 çalışana anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda anlamlı iş ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kızılay (2018) yapmış olduğu çalışmada çalışanların mutluluk ve iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini farklı sektörlerde çalışan 81 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda bireylerin iş hayatında sağladıkları doyum ve mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kara (2010) tarafından yapılan çalışmada kişilerin iş doyumlarının mutluluk ve başarıya göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ve bu iki değişkenin iş doyumuna üzerindeki etkisini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı sektörlerde çalışan 282 kişi oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda mutluluk ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

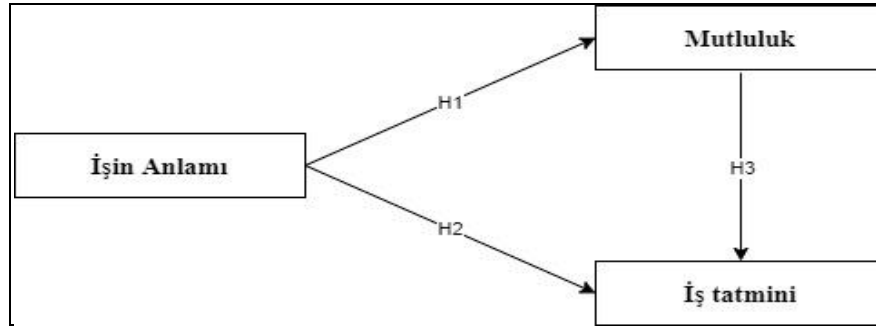
## 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırma yöntemi başlığı altında; çalışmanın amacına ve modeline, araştırmanın örneklemine, veri toplama araçlarına, veri analizine, veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirliklerine, tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez testlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, çalışan bireylerin işini anlamlı bulmasıyla, mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunu tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin işi anlamlı bulması mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ne yönde olduğunun tespit edilmesidir. Böylece bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki şekildedir.

H1: İşin anlamı ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İşin anlamı ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Mutluluk ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.3. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Toplamda 861 veriye ulaşılmış fakat hatalı olduğu düşünülen anket verileri araştırmadan çıkarıldıktan sonra toplam 849 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın anket formu, Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulu 28 Haziran 2022 tarihli kararıyla uygulanmıştır. Anket yönteminden yararlanılan ilgili çalışmada veriler 1-15 Temmuz 2022 tarihleri arasında, Google form üzerinden çevrimiçi olarak hazırlanmış olan anket formu ile toplanmıştır.

Araştırma çerçevesinde toplam yirmi iki maddeden oluşan “işin anlamı”, “mutluluk” ve “iş tatmini” olmak üzere üç farklı ölçekten faydalanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ve pozisyon gibi sorulara yer verilmiştir. Ölçekler ile ilgili psikometrik özellikler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan *İşin Anlamı Ölçeği*, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlilik çalışması Fındıklı vd. (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 0,88 olduğu görülmüştür.

*Oxford Mutluluk Ölçeği*, bireylerin öznel mutluluk seviyelerini belirlemek amacıyla Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçe güvenilirlik ve geçerliliği Doğan ve Akıncı Çötök (2011) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. OMÖ-K 7 ifade ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,74, 0,85 arasında değişmektedir.

*İş Tatmini Ölçeği*, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerliliği Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5 ifade ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Maddelerin Cronbach Alpha katsayıları 0.89 üzerinde olduğu görülmüş ve yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler 5’li Likert tipi derecelendirmeye (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, normallik, geçerlilik, güvenilirlik ve Pearson korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma sonunda anket dolduran kişilerin demografik yapısına dair elde edilen bilgilere göre katılımcıların %76,7'si kadın, %23,3'ü erkek olup, bunlardan %45,7'si, %54,3'ü ise bekârdır. Katılımcıların yaş ortalaması 30,2 ( $\pm 7,63$ )'dür. Çalışılan sektörler incelendiğinde, katılımcıların %39,2'sinin kamu sektöründe, %60,82'sinin ise özel sektörde çalışan bireyler oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %2,2'sinin ilköğretim, %12,7'sinin lise, %21,1'inin önlisans, %51,6'sının lisans ve %12,4'ünün lisansüstü düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin çalışmakta olduğu pozisyonların ise %17,1'ini yöneticiler, %82,9'unu yönetici olmayanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılım sağlayan kamu ve özel sektör çalışanlarının anket sorularına verdikleri cevaplar neticesinde işin anlamı, mutluluk ve iş tatmini ölçeğine ait maddelerin ortalama ve standart sapmaları incelenmiştir. Yapılan araştırma doğrultusunda Tablo 1'de İşin Anlamı Ölçeğine ait ifadeler ortalamalarına göre büyükten küçüğe doğru sıralı olarak sunulmaktadır.

**Tablo 1.** İşin Anlamı Ölçeğine Ait İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	SS.
1. İşimin anlamlı olduğuna dair olumlu hislerim var	3.94	1.15
2. İşimin tatmin edici bir amacı vardır.	3.88	1.20
3. İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	3.85	1.33
4. Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	3.85	1.25
5. İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığımı biliyorum.	3.76	1.18
6. İşimin hizmet verdiğim müşterilere olumlu katkı sağladığımı biliyorum.	3.76	1.28
7. İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	3.69	1.24
8. İşim hayatımı anlamlı kılar.	3.62	1.24
9. İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.	3.60	1.30
10. Kariyerim benim için anlamlıdır.	3.24	1.18

(Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma)

Tablo 1'de yapılan analiz sonucunda ölçek ifadeleri incelendiğinde, işin anlamı ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip ifade "*İşimin anlamlı olduğuna dair olumlu hislerim var* ( $\mu=3.94$ )." ifadesidir. En düşük ortalamaya sahip olan ifadenin ise "*Kariyerim benim için anlamlıdır* ( $\mu=3.24$ )." olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların Oxford Mutluluk Ölçeğine ait ortalama ve standart sapmalarına Tablo 2'de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Oxford Mutluluk Ölçeğine Ait İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	SS.
1. Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	4.13	0.93
2. Kendimden hoşnut değilim.	3.76	1.24
3. Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.	3.48	1.35
4. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	3.24	1.05
5. Hayatın çok ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	3.20	1.28
6. Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	3.00	1.17
7. Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissedirim.	2.76	1.20

(Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma)

Tablo 2'de yapılan analiz sonucunda ölçek ifadeleri incelendiğinde, mutluluk ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip ifade "*Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım ( $\mu=4.13$ )*" ifadesidir. En düşük ortalamaya sahip olan ifadenin ise "*Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissedirim ( $\mu=2.76$ )*" olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların İş Tatmini Ölçeğine ait ortalama ve standart sapmalarına Tablo 3'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.** İş Tatmini Ölçeğine Ait İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	SS.
1. İşimi severek yaparım.	3.99	1.16
2. İş yerinde zaman iyi geçiyor.	3.69	1.25
3. İşimi keyifli buluyorum.	3.59	1.32
4. Mevcut işimden memnunum.	3.56	1.34
5. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	3.14	1.36

(Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma)

Tablo 3'de yapılan analiz sonucunda ölçek ifadeleri incelendiğinde, iş tatmini ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip ifade "*İşimi severek yaparım ( $\mu=3.99$ )*" ifadesidir. En düşük ortalamaya sahip olan ifadenin ise "*Mutluluğu işimdeyken buluyorum ( $\mu=3.14$ )*" olduğu görülmektedir.

#### 4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

İşin anlamı, mutluluk ve iş tatmini ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini saptamak için *Doğrulayıcı Faktör Analizi* (DFA) yapılmıştır.

**Tablo 4.** Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
<b>İşin Anlamı</b>	3.65	0.056	0.983	0.977	0.955	0.976
<b>Mutluluk</b>	3.21	0.051	0.977	0.986	0.969	0.968
<b>İş Tatmini</b>	1.47	0.024	0.999	0.997	0.989	0.998
<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	$3 < \chi^2/df \leq 5$	$\leq 0.08$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$
<b>İyi Uyum</b>	$\leq 3$	$\leq 0.05$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017) sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, çarpıklık ve basıklık değerleri ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri Tablo 5'de sunulmaktadır. Parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin tercih edileceğini belirleyebilmek için verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Normal dağılım, değişkenlerin dağılım ölçüleri ( $\pm 1$ ) ile ilgili olmakta ve parametrik yöntemler kullanılacak olan verilerin normal dağıldığını varsaymaktadır (Özer, 2007:10). Veri setindeki değişkenlerin normal dağılıp dağılmadıklarını belirlemek için skewness ve kurtosis değerlerine bakılmış, değerlerin de  $\pm 1$  arasında olduğu görülmüştür. Bu çerçevede bu araştırmada parametrik testler uygulanmıştır.

**Tablo 5.** Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
<b>İşin Anlamı</b>	3.72	0.90	-0.624	-0.350	0.903
<b>Mutluluk</b>	3.36	0.73	-0.286	-0.146	0.731
<b>İş Tatmini</b>	3.59	1.12	-0.581	-0.650	0.920

(Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma)

Tablo 5’de görüldüğü üzere, katılımcıların işin anlamı ölçeği ortalaması ( $3.72\pm 0.90$ ), mutluluk ölçeğinin ortalaması ( $3.36\pm 0.73$ ) ve iş tatmini ölçeği ortalaması ( $3.59\pm 1.12$ ) hesaplanmıştır. Mevcut üç değişkenin ortalamasının da orta düzeye yakın olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklere yönelik güvenilirlik değerleri incelendiğinde, mutluluk ölçeğinin 0.70’in üzerinde ve işin anlamı ile iş tatmini ölçeklerinin 0.90’ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 aralığında değer almakta ve Cronbach Alpha değeri 1’e ne kadar yakın olursa ölçek de o ölçüde güvenilir sayılmaktadır (Kalaycı, 2006:405). Bu doğrultuda üç değişkenin de yüksek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilmektedir.

#### 4.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. İşin anlamı ve mutluluk değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonucuna Tablo 6’da yer verilmiştir.

**Tablo 6.** İşin Anlamı ve Mutluluk Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi Sonucu

Değişkenler	1	2
<b>İşin Anlamı</b>	1	0.489** 0.000
<b>Mutluluk</b>	0.489** 0.000	1

(\*\* $p < 0.01$ )

Bulgular neticesinde Tablo 6 incelendiğinde işin anlamı ve mutluluk ( $r=0.489$ ,  $p=0.000$ ) değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve **H1** (*İşin anlamı ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır*) hipotezi **kabul** edilmiştir. Bu doğrultuda çalışan bireyler işini anlamlı buldukça mutluluk düzeylerinin de o ölçüde yükselebileceği belirtilebilir.

**Tablo 7.** İşin Anlamı ve İş Tatmini Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi Sonucu

Değişkenler	1	2
<b>İşin Anlamı</b>	1	0.752** 0.000
<b>İş Tatmini</b>	0.752** 0.000	1

(\*\* $p < 0.01$ )

Bulgular neticesinde Tablo 7 incelendiğinde işin anlamı ve iş tatmini ( $r=0.752$ ,  $p=0.000$ ) değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş ve **H2** (*İşin anlamı ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır*) hipotezi **kabul** edilmiştir. Bu doğrultuda çalışan bireyler işini anlamlı buldukça iş tatmini düzeylerinin de o ölçüde yükselebileceği yorumu yapılabilir.

**Tablo 8.** Mutluluk ve İş Tatmini Değişkenlerine Ait Korelasyon Analizi Sonucu

Değişkenler	1	2
<b>Mutluluk</b>	1	0.503** 0.000
<b>İş Tatmini</b>	0.503** 0.000	1

(\*\* $p < 0.01$ )

Bulgular neticesinde Tablo 8 incelendiğinde mutluluk ve iş tatmini ( $r=0.503$ ,  $p=0.000$ ) değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş ve **H3** (*Mutluluk ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır*) hipotezi **kabul** edilmiştir. Bu doğrultuda çalışan bireylerin mutluluk düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeylerinin de o ölçüde yükselebileceği ifade edilebilir.



## 5. SONUÇ

Çalışanların sahip olduğu mutluluk ve memnuniyet bireylerin iş ve yaşam tutumlarını o yönde olumlu etkileyebilmektedir (Piccolo vd., 2005:978). Bu doğrultuda işin anlamı, iş tatmini, mutluluk kavramlarının ortak noktalarının bulunduğu ve bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkisinin olduğu söylenebilmektedir. Araştırma kamu ve özel sektöre çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak ise Oxford Mutluluk Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve İşin Anlamı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ve pozisyon gibi sorulara yer verilmiştir.

Bu araştırmada çalışan bireylerin işlerine yüklemiş oldukları anlam ile mutluluk ve iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışanların işlerine yükledikleri anlam ile mutluluk düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda işine anlam yükleme düzeyi yükselen işgörenlerin mutluluk seviyelerinde o ölçüde artış meydana geleceği söylenebilir. Golparvar ve Abedini (2014) ve Özçelik (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda da iş anlamının, iş yerinde mutluluğu pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bu araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmada elde edilmiş olan bir diğer sonuç ise işin anlamı ile iş tatmini değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunun saptanmasıdır. Çalışan bireylerin işlerine yükledikleri anlam doğrultusunda işten sağlanan doyum da o ölçüde artmaktadır. Steger vd. (2012) yapmış olduğu çalışmada işin anlamı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair aynı şekilde bulgu mevcuttur. Fairlie (2011)'nin yapmış olduğu çalışmada anlamlı iş ve iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılmış olan çalışmalar bu araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Kızılay (2018:6) yapmış olduğu çalışmada bireylerin çalışma hayatındaki iş doyumunu ve mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda Kara (2010) tarafından yapılan araştırmada mutluluk ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmada mutluluk ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçları arasında paralellik olduğu görülmektedir.

Araştırma, iş hayatında çalışan katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile kısıtlıdır. Çalışmanın kesitsel olması, değişkenler arasındaki nedensel etkileri yorumlamayı zorlaştırmaktadır. Bu sınırlılığın önüne geçebilmek için boyamsal çalışmalar yapılabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı da kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasıdır. Bu araştırmada yalnızca nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda karma ya da nitel yöntemler kullanılabilir. Ayrıca daha sonraki çalışmalar daha büyük örneklem gruplarında gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- AFACAN FINDIKLI, Mine, KELEŞ, Hatice Necla ve AFACAN, Ceyda (2017), “İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi”, **KAÜİİBFD**, S.8(16), ss.395-413.
- AKÇAKANAT, Özen ve KILINÇ, Zehra (2021), “Muhasebe Meslek Mensupları Mutlu Mu? İşin Anlamı ve Yaşamın Anlamının Mutluluk Üzerine Etkisi”, **Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi**, S.14(2), ss.665-693.
- ALLAN, Blake A., BATZ-BARBARICH, Cassondra, STERLING, Haley M. ve TAY, Louis (2019), “Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis”, **Journal of Management Studies**, S.56(3), ss.500-528.
- ALLAN, Blake A., DEXTER, Chelsea, KINSEY, Rebecca ve PARKER, Shelby (2018), “Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator”, **Journal of Mental Health**, S.27(1), ss.38-44.
- ALLAN, Blake A., TAY, Louis, ve STERLING, Haley M. (2017), “Construction and Validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS)”, **Journal of Vocational Behavior**, S.99, ss.93-106.
- ARSLAN, Yaser ve POLAT, Soner (2017), “Adaptation of Wellbeing Work Scale to Turkish”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, S.23(4), ss.603-622.

- AZIRI, Brikend (2011), “*Job Satisfaction: A Literature Review*”, **Management Research & Practice**, S.3(4), ss.77-86.
- BAHADIR, Abdülkerim (2000), “*Psikoterapide Yeni Bir Yaklaşım: Logoterapi ve Viktor Frankl*”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.9(9), ss.469-486.
- BALTAŞ, Acar (2021), **Hayatın Hakkını Vermek: Sağlıklı, Uzun ve Mutlu Yaşamak**, Doğan Kitap, İstanbul.
- BAŞOL, Oğuz ve ÇÖMLEKÇİ, Mehmet Fatih (2020), “*İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S.1(2), ss.17-31.
- BAYRAK KÖK, Sabahat (2006), “*İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.20(1), ss.291-317.
- BERG, Justin M., DUTTON, Jane E. ve WRZESNIEWSKI, Amy (2013), “*Job Crafting and Meaningful Work*”, **Purpose and Meaning in the Workplace** (Ed. Bryan J. Dik, Zinta S. Byrne, Michael F. Steger), American Psychological Association, Washington, ss.81-104.
- BRAYFIELD, Arthur H. ve ROTHE, Harold F. (1951), “*An Index of Job Satisfaction*”, **Journal of Applied Psychology**, S.35(5), ss.307-311.
- BÜLBÜL, Şahamet ve GİRAY, Selay (2011), “*Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi*”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, S.11, ss.113-123.
- CHACKO, Thomas I. (1983), “*Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships*”, **Academy of Management Journal**, S.26(1), ss.163-169.
- CHARLAND, Carole ve HOFMAN, Karen (2017), “*Bringing Attention to Problem Solving and Meaningfulness at Work: How Ethnography Can Help Answer Difficult Business Questions*”, **Ethnographic Praxis in Industry Conference Proceedings**, S.1, ss.320-335.
- COHEN-MEITAR, Ravit, CARMELI, Abraham ve WALDMAN, David A. (2009), “*Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences*”, **Creativity Research Journal**, S.21(4), ss.361-375.
- DIENER, Ed (2000), “*Subjective Well-Being: The Science of Happiness and A Proposal for A National Index*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.34-43.
- DIENER, Ed, SCOLLON, Christie Napa ve LUCAS, Richard E. (2009), “*The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness*”, **Advances in Cell Aging and Gerontology** (Ed. P.T. Costa, I.C. Siegler), Elsevier Publisher, Amsterdam, ss.187-219.
- DOĞAN, Tayfun ve AKINCI ÇÖTOK, Nesrin (2011), “*Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, S.4(36), ss.165-172.
- DURMUŞ, İbrahim (2022), “*Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.1(23), ss.35-62.
- ERYILMAZ, Ali ve DOĞAN, Tayfun (2012), “*Subjective Well-Being at Work: Investigating of Psychometric Properties of Utrecht Work Engagement Scale*”, **Journal of Clinical Psychiatry**, S.15(1), ss.49-55.
- FAIRLIE, Paul (2011), “*Meaningful Work, Employee Engagement and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development*”, **Advances in Developing Human Resources**, S.13(4), ss.508-525.
- GHISLIERI, Chiara, CORTESE, Claudio G., MOLINO, Monica ve GATTI, Paola (2019), “*The Relationships of Meaningful Work and Narcissistic Leadership with Nurses Job Satisfaction*”, **Journal of Nursing Management**, S.27(8), ss.1691-1699.
- GOLPARVAR, Mohsen ve ABEDINI, Hassan (2014), “*The Relationship between Spirituality and Meaning at Work and the Job Happiness and Psychological Well-Being: A Spiritual-Affective Approach to the Psychological Well-Being*”, **International Journal of Management and Sustainability**, S.3(3), ss.160-175.

- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- HILLS, Peter ve ARGYLE, Michael (2002), “*The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-Being*”, **Personality and Individual Differences**, S.33(7), ss.1073-1082.
- HODSON, Randy (2002), “*Demography or Respect? Work Group Demography Versus Organizational Dynamics as Determinants of Meaning and Satisfaction at Work*”, **British Journal of Sociology**, S.53(2), ss.291-317.
- İMAMOĞLU, Salih Zeki, KESKİN, Halit ve ERAT, Serhat (2004), “*Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, S.12(1), ss.184-192.
- JUDGE, Timothy A., LOCKE, Edwin A., DURHAM, Cathy C. ve KLUGER, Avraham N. (1998), “*Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations*”, **Journal of Applied Psychology**, S.83(1), ss.17-34.
- JUDGE, Timothy A., THORESEN, Carl J., BONO, Joyce E. ve PATTON, Gregory K. (2001), “*The Job Satisfaction, Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*”, **Psychological Bulletin**, S.127(3), ss.376-407.
- KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara.
- KARA, Merve Miray (2010), “*The Relation of Job Satisfaction with Happiness and Success Level*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KESER, Aşkın (2018), “*İşte Mutluluk Araştırması*”, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, S.14(1), ss.43-57.
- KIZILAY, Aylin (2018), “*Psikolojik Güçlendirmenin Mutluluk ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOCAKULA, Özge (2021), “*Duygusal Emeğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İzmir Balçova ve Narlıdere Belediyeleri Örneği*”, **Kent Akademisi**, S.14(3), ss.824-841.
- LEWINSOHN, Peter M., REDNER, Julie E. ve SEELEY, John R. (1991), “*The Relationship between Life Satisfaction and Psychosocial Variables: New Perspectives*”, **Subjective Wellbeing: An Interdisciplinary Perspective**, S.21, ss.141-169.
- MALEKZADEH, Gholamreza, KHORAKIAN, Alireza ve MALEKZADEH, Mohamad Amin (2020), “*Proposing A Model for Work Meaningfulness Concept at Business and Technology Incubators*”, **Middle East J. Management**, S.7(3), ss.207-225.
- MARTELA, Frank ve PESSI, Anne B. (2018), “*Significant Work is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work*”, **Frontiers in Psychology**, S.9, ss.(Article.363)1-15.
- MICHAELSON, Christopher (2005), “*I Want Your Shower Time!*”: Drowning in Work and the Erosion of Life”, **Business & Professional Ethics Journal**, S.24(4), ss.7-26.
- ÖZÇELİK, Basri (2019), “*İş Anlamı ve Mutluluk Arasındaki İlişkide Sosyal Güvenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*”, **Doktora Tezi**, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- ÖZER, Arif (2007), “*Normallik Testlerinin Karşılaştırılması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- PICCOLO, Ronald F., JUDGE, Timothy A., TAKAHASHI, Koji, WATANABE, Naotaka ve LOCKE, Edwin A. (2005), “*Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.26(8), ss.965-984.
- ROSSO, Brent D., DEKAS, Kathryn H. ve WRZESNIEWSKI, Amy (2010), “*On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review*”, **Research in Organizational Behavior**, S.30, ss.91-127.
- SCROGGINS, Wesley (2008), “*Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective*”, **The Journal of Business Inquiry**, S.7(1), ss.68-78.

- SOLUNOĞLU, Ali, ÖRGÜN, Emrah ve EROL, Günay (2021), “*Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma*”, **Türk Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.5(1), ss.333-345.
- STEGER, Michael F., DIK, Bryan J. ve DUFFY, Ryan D. (2012), “*Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*”, **Journal of Career Assessment**, S.20(3), ss.322-337.
- TURUNÇ, Ömer ve TURGUT, Hakan (2020), **Örgütsel Davranış 46 Yaygın Değişkenin İncelenmesi: Teori ve Uygulama**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- UGBORO, Isaiah O. ve OBENG, Kofi (2000), “*Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction and Customer Satisfaction in Total Quality Management Organizations: An Empirical Study*”, **Journal of Quality Management**, S.5(2), ss.247-272.
- UZUNBACAK, Hasan Hüseyin ve AKÇAKANAT, Tahsin (2018), “*İşin Anlamının, Zindelik, Mutluluk ve İştatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(68), ss.1691-1702.
- UZUNBACAK, Hasan Hüseyin ve KARAGÖZ, Şerife (2021), “*Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Journal of International Managament Educational and Economics Perspectives**, S.2(9), ss.78-88.
- YÜKSEKBİLGİLİ, Zeki ve AKDUMAN, Gülbeniz (2017), “*Yapılan İşin Anlamı ve Personel Devir Hızı İlişkisi*”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi Bildiriler Kitabı**, 20-22 Nisan 2017, İstanbul, ss.67-76.