

YAŞAM DOYUMUNUN İŞ DOYUMUNA ETKİSİNDE SOSYAL ZEKANIN ARACI ROLÜ

Özcan ELEVİLİ*
Ayhan BAYRAM**

THE MEDIATING ROLE OF SOCIAL INTELLIGENCE IN THE EFFECT OF LIFE SATISFACTION ON JOB SATISFACTION

Öz

Bu çalışmanın amacı belediye çalışanlarında yaşam doyumunun iş doyumu üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracılık etkisini belirlemektir. Kolayda örnekleme yöntemine göre Giresun merkez ve çeşitli ilçe belediyelerde çalışanlara anket yapılarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Giresun merkez ve çeşitli ilçe belediyelerde çalışan toplam 255 çalışan ankete katılmış, hatalı ve eksik olanlar elendikten sonra 252 ankete analiz uygulanmıştır. Katılımcılardan demografik etkenlerle ilgili 9, yaşam doyumuyla ilgili 5, iş doyumuyla ilgili 14 ve sosyal zeka ile ilgili 21 ifadeyi cevaplamaları istenilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 24 programı, Amos 24 programı ve Process makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda yaşam doyumunun, iş doyumu ve sosyal zeka üzerinde; sosyal zekanın iş doyumu üzerinde pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda, yaşam doyumunun iş doyumu üzerindeki etkisinde sosyal zekanın kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Çalışan, İş Doyumu, Sosyal Zeka, Yaşam Doyumu.

Abstract

The aim of this study is to determine the mediating effect of social intelligence on the effect of life satisfaction on job satisfaction in municipal employees. According to the easy sampling method, the data obtained by surveying the employees in Giresun center and various district municipalities were analyzed. A total of 255 employees from Giresun center and various district municipalities

* Öğr. Gör., Giresun Üniversitesi, Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, e-posta: ozcan.elevli@giresun.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1930-0930>.

** Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, e-posta: ayhan.bayam@giresun.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0640-8106>.

participated in the questionnaire, and after to be eliminated to incorrect and incomplete questionnaires and then 252 questionnaires were analyzed. Participants were asked to respond to 9 demographic factors, 5 about life satisfaction, 14 about job satisfaction, and 21 statements on social intelligence. The data were analyzed by using SPSS 24 program, Amos 24 program and Process macro. As a result of regression analysis there is positive effect on life satisfaction, job satisfaction and social intelligence and also determined positive and meaningful effect on social intelligence and job satisfaction too. As a result of the study, it was observed that social intelligence had a partial mediating effect on the effect of life satisfaction on job satisfaction.

Keywords: Municipality, Employee, Job Satisfaction, Social Intelligence, Life Satisfaction.

1. Giriş

Belediyeler, ilgili bölgede yaşayanların yerel ve müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla kurulmuş olan ve karar mercilerinin seçmenlerce seçilerek oluşturulduğu, idari ve mali olarak özerk olan kamu tüzel kişileri olarak ifade edilmektedir (Belediye Kanunu, 2005:1). Belediyelerde çalışanlar, toplumdaki bireylerin sorunlarının çözümünde ve kurumsal itibarın oluşumunda önemli bir etkidir. Bireylere en yakın olan ve sorunlarının çözümünde önemli bir yeri olan belediyelerde, iyi bir itibarın oluşturabilmesi için yaşam doyumu, sosyal zeka ve iş doyumu önemli bir yere sahiptir. Toplumu oluşturan bireylerin sorunlarına daha hızlı ve etkin çözüm önerileri sunulabilmesi, onlarla anlaşmak ve işbirliği sağlayabilme noktasında kurum çalışanlarına değer katacaktır. Bu nedenle araştırma bireylerin birçok sorunlarının çözüm noktasında yer alan belediye çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada, belediye çalışanlarının yaşam doyumu, sosyal zeka ve iş doyumu düzeyleri belirlenerek, yaşam doyumunun, sosyal zeka ve iş doyumu; sosyal zekanın da iş doyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yaşam doyumu, sosyal zeka ve iş doyumu kavramları teorik çerçevede ele alınacak ve değişkenlerin etkilerinin belirlenebilmesi için istatistiksel testler yapılacaktır.

2. Teorik Literatür

Bu bölümde yaşam doyumu, iş doyumu ve sosyal zeka kavramsal çerçevede açıklanmıştır.

Yaşam doyumu, bireyin yapmış olduğu iş, boş zaman ve diğer zamanlarda yaşamına karşı göstermiş olduğu duygusal tutum ve tepkidir (Akandere vd., 2009). Yaşam doyumu, bireyin yaşamış olduğu hayata ilişkin geliştirdiği öznel ölçütleri kabul etmektedir. Kişinin bu öznel

ölçütlere göre yaptığı karşılaştırma ve değerlendirmeler sonucunda hissetmiş olduğu duygu durumudur (Diener, 1999). Yaşam doyumu, yaşam kalitesinin ve genel iyilik duygusunun önemli belirleyicileri arasında yer almakta ve bireyin yaşam kalitesi ve iyilik hali yargısını içermektedir. Bireyin yaşamını çeşitli kısıtlara göre değerlendirmesine ilişkin bilişsel bir değerlendirme değildir. Yaşam doyumu, bireyin yaşamını ve bu yaşamın çeşitli unsurlarını içermekte; cinsiyet, sağlık, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, din, çevresel koşullar, iş yaşamı, evlilik ve sosyal destek gibi çeşitli unsurlardan da etkilenmektedir (Özgür vd., 2010). Yaptığı işten doyum sağlaması bireyin yaşam doyumu düzeyinde ve üretkenliğinde önemli bir unsurdur. Bireyin yaşam doyumuna olumlu ya da olumsuz etki eden unsurların belirlenerek daha fazla doyum yaşaması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır (Ünal vd., 2001). Schmitt ve Bedian (1982), yaşam doyumu ile iş doyumu arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş doyumu, çalışanın iş ve işteki deneyimlerine göre oluşan olumlu ruh hali, sahip olunan değerlere göre işten duyulan tatminin değişmesi, beklenti ve işten sağlanan ödüller arasındaki uyumu, işine karşı tutumu ve sonucu ile işine karşı duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Örkün, 2011). Yaşam bir bütün olarak düşünüldüğünde iş yaşamı onun bir bileşenidir ve iş yaşamına dair algının yaşam doyumunu etkilemesi beklenir. İş doyumu, çalışanın yaptığı işin, işin sonucunda elde edilen ihtiyaçlarla, kişisel değerlerin örtüştüğünü ya da örtüşmesinin olanaklı olduğunu gördüğünde yaşadığı bir duygudur; Robbins ve Judge (2012) göre ise, yapılan işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunda oluşan iş hakkındaki olumlu his; Greenberg ve Baron'a (2000) göre ise, çalışanın yaptığı işe karşı genel tutumudur; Kök'e (2006) göre ise, kişinin işindeki rolüne karşı duygusal tepkisi, Spector'a (1997) göre ise, çalışan emeğinin karşılığı olarak elde ettiği maddi ve manevi kazanımları işin niteliği ve niceliğiyle kıyasladığında, beklentilerin algılarla uyumlu olması halinde, iş doyumunun varlığından söz edilebilir (Aktaran Türker ve Çelik, 2019).

İş doyumunu etkileyen çeşitli unsurlar ve bu unsurların sonuçlarından ortaya çıkan adalet, denge ve iyilik iş doyumunu oluşturmaktadır. Kişi, işini belirtilen kavramlarla kendi ve başkalarına göre tutarlı bulduğunda tatmin edici de bulacaktır. Eğer işini bu kavramlarla bütünleştiremezse tatminsizlik doğacaktır. İş doyumu, kişinin işine yönelik olarak tatmin ya da tatminsiz olma durumudur. Tatmin, bireyin yaptığı işin özellikleriyle, kendi istekleri uyum sağladığı zaman ortaya çıkmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005). Rice ve diğerleri (1980), iş doyumu ile yaşam doyumu arasında yüksek pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Ünal ve diğerleri de

(2001) yaptıkları çalışmada iş doyumu ve yaşam doyumunun yüksek bir etkileşim içerisinde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sosyal zeka, bazı durumlarda sadece insan ilişkilerine yönelik beceriler olarak ifade edilirken bazı durumlarda da olayların ve bulunulan durumun bilincinde olarak etki eden sosyal hareketlilik ile bireylerin diğer kişileri idare ederken amaçlarına ulaşabilmesi konusunda katkı sağlayan etkileşim ve strateji bilgisi olarak tanımlanabilmektedir. Ayrıca bireysel sezgiler ve bireyin düşüncesini bilmesi ile karşıt tepkiler geliştirebilme de bu tanıma dahil edilebilir (Doğan vd., 2009). Thorndike (1920), sosyal zekayı, diğer bireyleri anlama yeteneği olarak ifade etmiştir. Bazı kişilerin rahatlıkla ilişki kurabilmeleri, sosyal ilişkilerindeki yaşadıkları zorluklarla kolayca baş edebilmelerinin temelinde sosyal yönden zeki olmaları yer almaktadır. Sosyal beceri eğitiminin ortaya çıkmasının temelinde hızlı toplumsal değişimler ve annelerin iş hayatında daha fazla yer edinmesinin olduğu ifade edilmektedir. Hızlı toplumsal değişmeden dolayı bireyler çok fazla bilgi ve beceriye sahibi olmaktadır. Bu bilgi ve becerilerden bir kısmı ise bireylerin birlikte yaşayabilmeleri ile ilgilidir (Ülker, 2016). Yüksek sosyal zeka düzeyine sahip olan kişiler diğer insanların istek, arzu, dürtü, ruh hâli, kızgınlık, sevinç, iniş çıkışlarını anlayabilme ve bu duruma göre davranabilme yeteneğine; iyi iletişim kurabilme ve başkalarıyla iyi geçinebilme becerisine sahiptirler. Grup içerisindeki oluşan etkileşimleri fark ederek, ilişkide olduğu grup üyelerinin isteklerine göre davranabilirler. Farklı kişilere yönelik olan sosyal zeka, kişiler arası farkındalıkları görebilmek veya farkına varabilmek olarak da belirtilebilir (Doğan ve Çetin, 2009). Sosyal zekâsı düzeyi düşük olan kişiler insanlarla ilişkilerinde zarar verici davranışlarda bulunurlar ve karşılarındaki kişilerde öfkeli, yetersiz, hayal kırıklığına uğramış, sorunlu ve suçlu algısının oluşmasına neden olurlar (Albretch, 2006). Doğan ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışma sonucunda; üniversite öğrencilerinde benlik saygısı düzeylerinin artması durumunda sosyal zeka ve alt boyutları sosyal beceriler, sosyal farkındalık ve sosyal bilgi süreci düzeylerinin de arttığı, sosyal zeka düzeyi yüksek olan kişilerde sosyal zekanın performans göstergesi olan sosyal beceri konusunda özgüvenlerinin yüksek düzeyde olduğu ve insan ilişkileri konusunda daha başarılı oldukları da değerlendirildiğinde elde edilen sonuçların beklenen yönde olduğunu ifade etmişlerdir. Ülker (2016) yapmış olduğu çalışmada sosyal zeka ile iletişim becerileri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Bulguları

Araştırmanın amacı belediye çalışanlarında yaşam doyumunun iş doyumuna üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracılık etkisini belirlemektir. Araştırmada Giresun ilindeki merkez ve çeşitli ilçe belediye çalışanlarında yaşam doyumunun iş doyumuna etkisinde sosyal zekanın aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yaşam doyumunu belirlemek için Diener ve diğerleri tarafından (1985) geliştirilen ve Yetim'in (1991) Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı yaşam doyumunu ölçeği kullanılmıştır. İş doyumunu belirlemek için Hackman ve Oldham tarafından (1980) geliştirilen ve Güler'in (1990) Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Sosyal zekayı ölçmek için Doğan ve Çetin'in (2009) Türkçe çeviri, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Tromso sosyal zeka ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Giresun ilindeki Merkez ve dört ilçe belediyesinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada olasılığa dayanmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış (Altunışık vd., 2012:168) ve 255 çalışan ile yüz yüze anket yapılmış, hatalı ya da eksik olan 3 anket analize dahil edilmeyerek 252 anket analize tabii tutulmuştur.

H1: Yaşam doyumunu değişkeni, iş doyumunu değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H2: Sosyal zeka değişkeni, iş doyumunu değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H3: Yaşam doyumunu değişkeni, sosyal zeka değişkenine anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

H4: Sosyal zeka değişkeninin, yaşam doyumunun iş doyumunu değişkenine etkisinde aracılık rolü vardır.

Araştırmanın güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile ölçümlenmiştir. Yaşam doyumunu için Cronbach's Alpha değeri 0.855, iş doyumunu için 0.893, sosyal zeka için 0.740 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Verilerin analizinde, frekans, yüzde ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistik öğeleri kullanılmıştır. Araştırmada, örneklem grubundaki belediye çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin çeşitli sorular sorulmuştur. Sosyo-demografik sorulara ilişkin verilen cevaplar Tablo 1 de gösterilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Grubuna İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

CİNSİYET	FRE.	%	STATÜ DURUMU	FRE.	%
Erkek	136	54	Memur	124	49.2
Kadın	116	46	İşçi	96	38.1
MEDENİ DURUM			Hizmet Alımı	32	12.7
Evli	156	61.9	KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜR. (YIL)		
Bekâr	96	38.1	0-5	127	50.4
YAŞ			6-10	63	25
20-25	30	11.9	11-15	18	7.1
26-30	56	22.2	16 ve Üstü	44	17.5
31-35	56	22.2	GELİR DURUMU (TL)		
36-40	44	17.5	1000-2000	90	35.7
41-45	32	12.7	2001-3.000	27	10.7
46 ve Üstü	34	13.5	3.001-4.000	63	25
ÖĞRENİM DURUMU			4.001 ve Üstü	72	28.6
Lise	74	29.4	BELEDİYE İSMİ		
Ön Lisans	57	22.6	Espiye Belediyesi	36	14.3
Lisans ve Lis.üstü	121	48	Eynesil Belediyesi	21	8.3
ÇALIŞILAN POZİSYON			Giresun Belediyesi	134	53.2
Çalışan	220	87.3	Görece Belediyesi	34	13.5
Yönetici	32	12.7	Tirebolu Belediyesi	27	10.7

Araştırmaya katılanların çoğunlukla erkek (% 54), medeni durumlarının evli (% 61.9), 26-30 ve 31-35 yaş aralığında (% 22.2), öğrenim durumunun lisans ve lisansüstü (% 48), çalışan pozisyonunda oldukları (% 87.3), memur statüsünde (% 49.2), 0-5 yıl aralığında kurumda çalışma süresi (% 50.4), gelir durumunun 1.000-2.000 TL arasında (% 35.7) ve Giresun Belediyesi (% 53.2) çalışması olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar (KMO=0.850; $X^2=531.615$; $df=10$; $p=0.000$) verilere faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Analize göre, % 63.968'ini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde bir faktör belirlenmiştir. En düşük faktör yükü 0.35 alınmış ve ölçekteki bir ifadenin faktördeki yükü bu değer üzerindeyse ve bu ifadenin diğer faktörlerdeki yükünden 0.10 veya daha yüksek ise ifade o faktörde sayılmıştır (Özdemir, 2009:61). Faktör, yükleri 0.736 ve .846 arasında olan beş maddeden oluşmaktadır. Faktörün varyansı açıklama oranı % 63.968 ve özdeğerinin 3.198 olduğu belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör

analizi sonucunda yaşam doyumu ölçeğinin uyum indekslerini değerlendirmek amacıyla AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Yılmaz ve Varol, 2015:34). Tablo 2’de yaşam doyumu ölçeğinin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2: Yaşam Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Ed. Uyum	Ölçek	Uyum Dur.
X^2/sd (14.847/5)	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	2.969	İyi Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.930	İyi Uyum
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.981	İyi Uyum
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.977	İyi Uyum
REMSEA	$0 \leq REMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq REMSEA \leq 0.08$	0.089	Ret
RMR	$RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.80$	0.041	İyi Uyum
ECVI	Karş. model için ECVI’den daha küçük	$0.139 < 2.179$		Kabul
CAIC	Karş. model için CAIC’ten daha küçük	$80.141 < 569.611$		Kabul
AIC	Karş. model için AIC’ten daha küçük	$34.847 < 546.964$		Kabul

X^2/sd , AGFI, CFI, GFI ve RMR iyi uyum, REMSEA zayıf uyum olduğunu göstermektedir. EVCI, CAIC ve AIC’e göre de gerçeğe en yakın seçimin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre yaşam doyumu ölçeğinin uyum indekslerinin sağlandığı söylenebilir.

İş doyumu ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar (KMO=0.881; $X^2= 1442.035$; $df=91$; $p=0.000$) verilere faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Analize göre, % 42.142’sini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde olan bir faktör belirlenmiştir. Faktör, yükleri 0.563 ve 0.737 arasında olan on dört maddeden oluşmaktadır. Faktörün varyansı açıklama oranı % 42.142 ve özdeğerinin 5.90 olduğu belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda iş doyumu ölçeğinin uyum indekslerini değerlendirmek amacıyla AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 3’te iş doyumu ölçeğinin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: İş Doymu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Ed. Uyum	Ölçek	Uyum Dur.
X^2/sd (356.113/76)	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	4.625	Kabul Edilebilir
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.770	Ret
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.798	Ret
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.931	Kabul Edilebilir
REMSEA	$0 \leq REMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq REMSEA \leq 0.08$	0.120	Ret
RMR	$RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.80$	0.080	Kabul Edilebilir
ECVI	Karş. model için ECVI'dan daha küçük		1.642 < 5.985	Kabul
CAIC	Karş. model için CAIC'ten daha küçük		538.937 < 1565.753	Kabul
AIC	Karş. model için AIC'ten daha küçük		412.113 < 1502.341	Kabul

X^2/sd , GFI ve RMR kabul edilebilir uyum, AGFI, CFI ve REMSEA zayıf uyum olduğunu göstermektedir. ECVI, CAIC ve AIC'e göre de gerçeğe en yakın seçimin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre iş doymu ölçeğinin uyum indekslerinin sağlandığı söylenebilir.

Sosyal zeka ölçeğinin yapı geçerliliği için verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile bulunmuştur. Sonuçlar (KMO=0.818; $X^2= 1720.276$; $df=210$; $p=0.000$) verilere faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Varimaks faktör analizine göre, % 46.642'sini açıklayan ve öz değeri birin üzerinde olan üç faktör belirlenmiştir. Birinci faktör, yükleri 0.577 ve 0.723 arasında olan on maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 21.010 ve özdeğeri 4.412'dir. İkinci faktör, yükleri 0.507 ve 0.752 arasında olan sekiz maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 17.325 ve özdeğeri 3.638'dir. Üçüncü faktör, yükleri 0.623 ve 0.688 arasında olan üç maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 8.306 ve özdeğerininin 1.744 olduğu belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardan sosyal zeka ölçeğinin uyum

indekslerini değerlendirmek amacıyla AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 4'te sosyal zeka ölçeğinin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: Sosyal Zeka Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Ed. Uyum	Ölçek	Uyum Dur.
X^2/sd (500.670/186)	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	2.692	İyi Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.853	Kabul Edilebilir
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.799	Ret
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.941	Kabul Edilebilir
REMSEA	$0 \leq REMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq REMSEA \leq 0.08$	0.080	Kabul Edilebilir
RMR	$RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.80$	0.088	Ret
ECVI	Karş. model için ECVI'dan daha küçük		$2.353 < 7.242$	Kabul
CAIC	Karş. model için CAIC'ten daha küçük		$794.494 < 1912.811$	Kabul
AIC	Karş. model için AIC'ten daha küçük		$590.670 < 1817.693$	Kabul

X^2/sd iyi uyum, AGFI, GFI ve REMSEA kabul edilebilir uyum, CFI ve RMR zayıf uyum olduğunu göstermektedir. ECVI, CAIC ve AIC'e göre de gerçeğe en yakın seçimin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre sosyal zeka ölçeğinin uyum indekslerinin sağlandığı söylenebilir.

Araştırma da kullanılan ölçeklere uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardan oluşan araştırma modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla AMOS 24 Programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 5'te araştırma modelinin uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Modelinin Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Ed. Uyum	Model	Uyum Dur.
X^2/sd (1496.782/730)	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	2.050	İyi Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.854	Kabul Edilebilir

CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.798	Ret
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.773	Ret
REMSEA	$0 \leq REMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq REMSEA \leq 0.08$	0.065	Kabul Edilebilir
RMR	$RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.80$	0.079	Kabul Edilebilir
ECVI	Karş. model için ECVI'dan daha küçük		$6.680 < 18.560$	Kabul
CAIC	Karş. model için CAIC'ten daha küçük		$2084.430 < 4839.623$	Kabul
AIC	Karş. model için AIC'ten daha küçük		$1676.782 < 4658.446$	Kabul

X^2/sd iyi uyum, AGFI, RMSEA ve RMR, kabul edilebilir uyum, CFI ve GFI zayıf uyum olduğunu göstermektedir. ECVI, CAIC ve AIC'e göre en yakın modelin seçiminin yapıldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre modelin genel olarak uyumunun sağlandığı söylenebilir. Yaşam doyumu, iş doyumu ve sosyal zeka değişkeni ile ilgili katılımcıların görüşlerini yansıtan ortalama puanlar, standart sapmalar ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Aralarındaki Korelasyon Değerleri

n=252	\bar{X}	S.s.	(1)	(2)
(1) Yaşam Doyumu	3.22	0.968		
(2) İş Doyumu	3.70	0.683	0.589*	
(3) Sosyal Zeka	3.15	0.425	0.209*	0.241*

Tablo 6'da verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre yaşam doyumu ile iş doyumu değişkeni arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki; yaşam doyumu ile sosyal zeka değişkeni arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İş doyumu ile sosyal zeka değişkeni arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin oluşabilmesi için üç koşulun sağlanması gerektiğinden bahsetmektedir. Bunlar;

1. Bağımsız değişkenin (yaşam doyumu) bağımlı değişken (iş doyumu) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.
2. Bağımsız değişkenin (yaşam doyumu) aracı değişken (sosyal zeka) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

3. İkinci aşamada aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken veya anlamsızlaşırken, aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

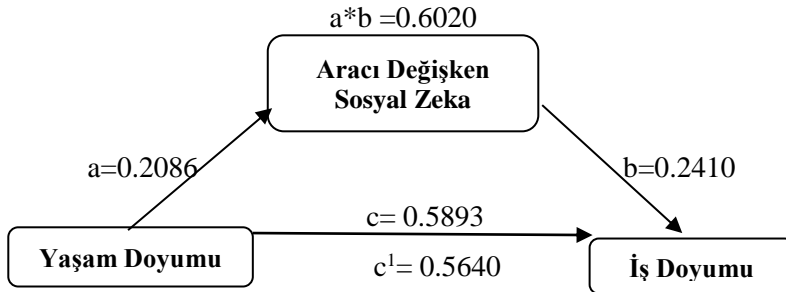
Üçüncü koşul çerçevesinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşır ise tam aracılık etkisinden, etkinin düşmesi durumunda ise kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Değişkenler arasında neden- sonuç ilişkilerini belirlemek için yapılan regresyon analizi, bağımsız değişken ya da değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Aktaran Büyükbeşe ve Dağ, 2018:989). Yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağ.sız	Bağ.lı	Model Değiş.	St. Hata	St. Coef.(β)	t	Sig.
H ₁	Yaşam Doymumu	İş Doymumu	0.416	0.036	0.5893	11.533	0.000
H ₂	Sosyal Zeka	İş Doymumu	0.387	0.099	0.2410	3.924	0.000
H ₃	Yaşam Doymumu	Sosyal Zeka	0.092	0.027	0.2086	3.373	0.001

İlk iki koşulun, birinci ve üçüncü hipotezler ile sağlandığı görülmektedir. Aracılık etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan üçüncü koşulun sağlanabilmesi için, regresyon analizlerinin üçüncü aşamasında aracı değişken olan sosyal zeka modele eklenmiştir. Yaşam doymumu ile iş doymumu değişkeni arasında sosyal zekanın aracı etkisine ilişkin a, b, c ve c¹ yollarının sonuçları şekil 1’de belirtilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Şekil 1 incelendiğinde, a yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.2086; b yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.2410 ve c yolu için standardize edilmiş olan regresyon katsayısının 0.5893 şeklinde olduğu görülmektedir. Aracı etkinin

belirlenebilmesi için, bağımsız ve aracı değişkenler modele birlikte dâhil edildiğinde c¹ yolunun anlamlılık durumuna veya etki düzeyinin azalıp azalmadığına bakılmalıdır (c yolundaki azalmayı tespit etmek için). c¹ yolu ($\beta=0.5640$) incelendiğinde, c yolunun regresyon katsayısına göre azalmanın olduğu görülmektedir.

Araştırmada aracı değişken üzerinden özgün dolaylı etkilerin belirlenebilmesi için Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makrosu kullanılmıştır. Bu makro ile SPSS üzerinden bir dizi regresyon analizi ile birden fazla aracı değişkenin olduğu durumlarda, bütün aracı değişkenler üzerinden gerçekleşen dolaylı etkinin miktarı ve anlamlılığı aynı model içinde hesaplanabilmektedir. Bu doğrultuda PROCESS makrosu kullanılarak yaşam doyumu bağımsız değişken, sosyal zeka ise aracı değişken, iş doyumu ise bağımlı değişkeni olarak tanımlanmıştır. Yapılan analizle %95 güven düzeyinde bootstrap güven aralıkları hesaplanmıştır (Kavgacı ve Çalık, 2017:233). Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Aracılık Etkisine İlişkin Katsayılar

	B	SE (B)	LLCI - ULCI	β	R²
c: İş Doyumu					
F = 133.0211, p= 0.000					
Yaşam Doyumu	0.4158	0.0361	0.0381 - 0.1450	0.5893	0.3473
a: Sosyal Zeka					
F = 11.3785, p= 0.009					
Yaşam Doyumu	0.0916	0.0271	0.0381 - 0.1450	0.2086	0.0435
b ve c ¹					
F = 70.5895, p= 0.000					
Yaşam Doyumu (c ¹)	0.3977	0.0365	0.3257 - 0.4696	0.5640	0.3618
Sosyal Zeka (b)	0.1982	0.0832	0.0343 - 0.3621	0.1230	
Toplam (a) * (b)				0.6020	

Tabloda değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayıları ve aracılık etkisine ilişkin katsayılar yer verilmiştir. Aracılık etkisi regresyon katsayılarının, standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre azaldığı görülmektedir. Etki düzeylerine ilişkin değerler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Etki Değerleri

	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI-BoULCI	Aracı Etki Türü
YD-SZ-İD	0.3977	0.0181	0.4158	0.0029 - 0.0381	Kısmi

Doğrudan etkinin (c') anlamsız olmadığı fakat standardize edilmiş regresyon katsayısının azaldığı görülmektedir. Toplam etki ile doğrudan etki arasındaki farktan dolayı etkinin büyüklüğü belirlenmiştir. Dolaylı etki % 1.81 düzeyindedir. Dolaylı etki belirlendikten sonra, bu etkinin anlamlılık durumunun da belirlenmesi gerekmektedir. Bu etkinin anlamlılığı Bootstrap güven aralığı kullanılarak tespit edilmektedir. Bootstrap güven aralığı alt sınır ve üst sınırının (her ikisinin) sıfırın altında veya üstünde olması gerekmektedir (Aktaran Büyükbeşe ve Dağ, 2018:990-1). Tablo 9'daki değerlerin her ikisinin de sıfırın üstünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkide sosyal zekanın kısmi aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

4. Sonuç

Bu çalışmanın amacı yaşam doyumunun iş doyumuna etkisini belirlemek ve bu etkide sosyal zekanın aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda belediye çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumu, iş doyumu ve sosyal zeka değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun oldukları ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeklerin ve araştırmanın modelinin uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizine ilişkin sonuçlara göre yaşam doyumu ile iş doyumu arasında orta düzeyde, sosyal zeka arasında ise zayıf düzeyde ilişkiler saptanmıştır. İş doyumu ile sosyal zeka arasında ise çok zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır.

Yapılan analizler sonunda, ilk aşamada, yaşam doyumunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Türker ve Çelik (2019); Avşaroğlu ve diğerleri (2005); Keser (2005) ve Örkün (2011) yapmış oldukları çalışmada araştırma sonucumuzla benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Akgündüz (2013) yapmış olduğu çalışmada yaşam doyumu, iş doyumu ve öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Turgut (2010) ise çalışmasında iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş doyumunun arttıkça yaşam doyumunun da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya benzer şekilde Turgut ve Mert (2014) kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmış, her iki sektörde çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumunu etkilediğini tespit etmiştir. İkinci olarak sosyal zekanın iş doyumu üzerinde etkisi araştırılmış ve pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

Üçüncü olarak yaşam doyumunun sosyal zeka üzerinde etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Yaşam doyumunun artırılması çalışanların sosyal zeka düzeylerine katkı sağlayacaktır. Çalışanların yaşam doyum düzeylerini artırıcı faaliyetler, etkinlikler ve uygulamaların yapılması çalışanların sosyal zekalarını geliştirerek daha etkin kullanmalarını konusunda olumlu etki sağlayacağı söylenebilir. Çalışmada dördüncü olarak, yaşam doyumunun iş doyumu üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinde sosyal zekanın aracılığının bulunduğu, belirlenmiştir.

Toplumdaki bireylerin sorunlarının temel çözüm merkezleri arasında yer alan yerel yönetim çalışanlarının yapmış oldukları faaliyetler ve davranışlar kurumun halk nezdindeki itibarına doğrudan etki etmektedir. Yerel yönetimlerin üst yöneticisi olan belediye başkanlarının bölge halkının oylarıyla beş yılda bir yapılan seçimlerle iş başına gelmeleri süreci, yerel yönetimlerin ve belediye başkanlarının itibarıyla yakın bir ilişki içerisindedir. Bu itibar, yeniden seçilebilme sürecinde özellikle çalışanların toplumdaki bireylerle kurmuş oldukları iletişim ve gösterilen davranışlar sonucunda gelişim göstermektedir. Bireylere karşı doğru iletişim teknik ve yaklaşımlarının kullanılması itibarın artırılmasını sağlayacaktır. Yerel yönetim çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin artırılmasına yönelik yapılan faaliyetler iş doyum düzeylerine olumlu etki de bulunacaktır. Çalışanların verimliliğini artırarak daha etkin olmalarını sağlayacaktır. Diğer bireylerle anlaşabilme ve onlarla işbirliğinde bulunabilme yeteneği (Ülker, 2016) olarak ifade edilen sosyal zeka düzeyinin, yaşam doyumunu ve iş doyumunu düzeyini artırıcı faaliyet ve uygulamaların yapılması çalışanlara önemli katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın yalnızca Giresun ilinde gerçekleştirilmiş olması önemli bir kısıtı oluşturmaktadır. Bu kapsamda farklı illerde yapılacak benzer araştırmalar ile araştırma sonucumuz karşılaştırılarak farklılıklar tespit edilebilir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, belediye çalışanlarında yaşam doyumunun yalnızca iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi ve iki kavram arasındaki ilişkide yalnızca sosyal zekanın aracılığının araştırılmasıdır. Araştırmanın farklı modellerle farklı örgütsel çıktılara odaklanarak yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

Akandere, M., Acar, M. Ve Baştuğ, G. (2009), Zihinsel Ve Fiziksel Engelli Çocuğa Sahip Anne Ve Babaların Yaşam Doyumu Ve

- Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, s.23-32.
- Akgündüz, Y. (2013), Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), s.180-204.
- Albretch, K. (2009), *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco: Pfeiffer.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 7. Basım. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005), Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, s.115-129.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s.1173-1182.
- Belediye Kanunu (5393 Sayılı), 3/a bendi*, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.01.2019).
- Büyükbeşe, T. ve Dağ, K. (2018), Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü, *Social Sciences Studies Journal*, 4(15), s.979-994.
- Diener, E. (1999), Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), s.276-302.
- Doğan T., Totan, T. ve Çetin, B. (2009), Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı Ve Sosyal Zeka, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, s.235-247.
- Doğan T. ve Çetin, B. (2009), Tromso Sosyal Zeka Ölçeğinin Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), s.691-720.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2000), *Behavior in Organizations*. 7th Edition. New Jersey: Prentice-Hall,
- Güler, M. (1990), Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Veriminde Depresyon, Kaygı ve Bazı Değişkenlerin Etkisi. Yayınlanmamış

doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kavgacı, H. ve Çalık T. (2017), Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Örgütsel Ve Bireysel Değişkenlerle İlişkisi: Bir Çoklu Aracılık Modeli, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), s.223-248.
- Keser, A. (2005), İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), s.77-95
- Kök, S.B. (2006), İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), s.291-310.
- Örkün, Ü. (2011), Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, Y. (2009), Ergenlik Döneminde Benlik Kurgusu Gelişiminin Anababanın Çocuk Yetiştirme Stilleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgür, G., Gümüş, A.B. ve Durdu, B. (2010), Evde Ve Yurttan Kalan Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), s.25-32.
- Rice, W. R., Near, J. P. ve Hunt, R. G. (1980), The Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: A Review Of Empirical Research, *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), s.37-64.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012), *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Schimitt, N. ve Bedian, A. G. (1982), A Comparison Level of Lisrel And Two-Stage Least Squares Analysis Of A Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship, *Journal of Applied Psychology*, 67, s.806-817.
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes, And Consequences*, California: Sage Publications.
- Thorndike, E.L. (1920), Intelligence And Its Use, *Harper's Magazine*, 140, s.227-235.

- Turgut, H. ve Mert, S. İ. (2014), Çalışanların İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), s.77-91.
- Turgut, M.E. (2010), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019), Öğretmenlerde İş Ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, s.1-17.
- Ülker, Ç. (2016), Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyal Zeka Ve İletişim Becerilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001), Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, s.113-118.
- Yetim, Ü. (1991), Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yılmaz, V. ve Varol, S. (2015), Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos, EQS, Lisrel, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(4), 28-44.

