



**ÇALIŞANLARIN TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ VE
ANLAMLI ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE DÜZGÜN İŞ VE İŞ
DOYUMUNUN ARACI ETKİSİ**

Mehmet Korkar

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EKİM, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren On iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Mehmet

Soyadı : Korkar

Bölümü : Eğitim Bilimleri

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi

İngilizce Adı : The Relationship Between Employees' Core Self-Evaluation And Meaningful Work: The Mediating Role Of Decent Work And Job Satisfaction.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Mehmet Korkar

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Mehmet Korkar tarafından hazırlanan “Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Kemal Öztemel

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu Çaykuş

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Başak Beydoğan Tangör

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 23/09/2022

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban Çetin

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öğrenmek, sonu olmayan ve bitmek tükenmek bilmeyen bir yolculuktur. Ben de bu yolculuğum sürecinde hayatıma anlam ve değer katan pek çok kıymetli insan ile karşılaştım. Yolculuğumu güzelleştiren, anlam kazandıran bu insanlara teşekkür etmeyi bir borç biliyorum.

Öncelikle sancılı ve zor bir süreç olan tez yazım sürecimde bana her türlü desteği sunan ve ufkumu açan tez danışmanım Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e sonsuz teşekkür ediyorum.

Tez yazım sürecimde her zaman yanımda olan, desteğini ve motivasyonunu hep hissettiren, pes etme noktasına geldiğimde bana güç veren kıymetli tez arkadaşım Damla'ya tüm kalbimle şükranlarımı sunuyorum.

Bu uzun ve zor süreçte bana her türlü desteği veren, kendime güvenimi tazelememe yardımcı olan kıymetli arkadaşım, can dostum Abdullah'a ve diğer tüm kıymetli dostlarıma teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans süresince bana tüm kalbiyle destek veren, akademik anlamda gelişmeme katkı sunan, bugünlere gelmemde çok büyük emekleri olan hocalarım Prof. Dr. Feride BACANLI, Prof. Dr. Galip YÜKSEL, Prof. Dr. Şerife IŞIK'a engin bilgi ve birikimlerini benimle paylaştıkları için teşekkür etmeyi bir borç biliyorum.

Bu zorlu süreçte ve hayatımın her alanında bana sonsuz destek sunan kıymetli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

**ÇALIŞANLARIN TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ VE
ANLAMLI ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE DÜZGÜN İŞ VE İŞ
DOYUMUNUN ARACI ETKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Mehmet Korkar
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Ekim 2022**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisini tespit etmektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır ve araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 437 çalışana kolay örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Çalışma grubununun %43,7'sini kadın, 56,3'ünü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılara ait veriler kişisel bilgi formu, İş Anlamı Ölçeği (İAÖ), Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği (TBDÖ), Düzgün İş Ölçeği (DİÖ), Minnesota İş Doyumu Ölçeği-Kısa Form (MİDÖ-KF) aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve aracılık analizi yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumunu düzeyleri ile anlamlı çalışma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi anlamlı çıkmıştır. Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi anlamlı çıkmıştır. Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı

etkisi anlamlı çıkmıştır. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmış ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Temel Benlik Değerlendirmesi, Anlamlı Çalışma, Düzgün İş, İş Doyumu, Çalışanlar

Sayfa Adedi: xvi+162

Danışman: Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' CORE SELF-EVALUATION AND MEANINGFUL WORK: THE MEDIATING ROLE OF DECENT WORK AND JOB SATISFACTION

(M.S. Thesis)

Mehmet Korkar

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

October 2022

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the mediating effect of decent work and job satisfaction on the relationship between employees' core self-evaluation and meaningful work. Relational survey model was used in the research and 437 employees who constituted the study group of the research were reached by easy sampling method. 43.7% of the working group is female and 56.3% is male employees. The data of the participants were collected through personal information form, Work And Meaning Inventory (WAMI), Core Self-Evaluation Scale (CSES), Decent Work Scale (DWS), Minnesota Job Satisfaction Scale-Short Form (MJSS-SF). Independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis and mediation analysis methods were used in the analysis of the data. As a result of the analyzes made, positive and significant relationships were determined between the core self-evaluation of the employees, the level of decent work and job satisfaction and the level of meaningful work. The mediating effect of decent work was significant in the relationship between employees' core self-evaluation and meaningful work. The mediating effect of job satisfaction was found to be significant in the relationship between employees' core self-evaluation and meaningful work. The serial mediator effect of

decent work and job satisfaction was found to be significant in the relationship between employees' core self-evaluation and meaningful work. The findings obtained from the study were discussed and interpreted in the light of the relevant literature, and suggestions were made for future research.

Key Words : Core Self Evaluation, Meaningful Work, Decent Work, Job Satisfaction,
Employees

Page Number : xvi+162

Supervisor : Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	11
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	11
1.5. Araştırmanın Önemi.....	12
1.6. Sayıtlar.....	18
1.7. Sınırlılıklar.....	18
1.8. Tanımlar	18
BÖLÜM II.....	19
KURAMSAL ÇERÇEVE	19
2.1. Temel Benlik Değerlendirmesi.....	19
2.1.1. Temel Benlik Değerlendirmesinin Boyutları	23
2.1.1.1. Benlik Saygısı (Özsaygı).....	23
2.1.1.2. Genel Öz Yeterlilik.....	25
2.1.1.3. Kontrol Odağı	27

2.1.1.4. Duygusal Denge (Nevrotiklik)	28
2.1.2. Temel Benlik Değerlendirmesinin Özellikleri	29
2.2. Anlamli Çalışma	30
2.2.1. Anlamli Çalışma Kavramına Genel Bir Bakış	30
2.2.2. Anlam Kavramı	31
2.2.3. Anlamli Çalışma Kavramı	33
2.2.4. Anlamli Çalışmanın Önemi	38
2.2.5. Anlamli Çalışmanın Yapısı	40
2.2.5.1. Chalofsky'nin Anlamli Çalışma Modeli	40
2.2.5.1.1. Benlik Algısı	41
2.2.5.1.2. İşin Kendisi	41
2.2.5.1.3. Denge Duygusu	42
2.2.5.2. Lips Wiersma ve Wright'ın Anlamli Çalışma Modeli	42
2.2.5.3. Pratt ve Ashforth'un Kimlik Temelli Anlamli Çalışma Modeli	45
2.2.5.4. Steger, Dik ve Duffy'nin Anlamli Çalışma Modeli	46
2.2.6. Anlamli Çalışmanın Kaynakları	48
2.2.6.1. Kendini Geliştirme ve Kendisi Olma	49
2.2.6.2. Diğerleri ile Birlikte Olma	49
2.2.6.3. Tam Potansiyelini Gösterme	49
2.2.6.4. Başkalarına Hizmet Etme	49
2.2.7. Anlamli Çalışmanın Özellikleri	50
2.3. Düzgün İş	52
2.3.1. Düzgün İşin Boyutları	54
2.4. İş Doyumu	55
2.4.1. İş Doyumu Kuramları	59
2.4.1.1. Kapsam Kuramları	59
2.4.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	59
2.4.1.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	61
2.4.1.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı	62

2.4.1.1.4. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı.....	63
2.4.1.2. Süreç Kuramları.....	63
2.4.1.2.1. Vroom'un Beklenti Modeli	64
2.4.1.2.2. Eşitlik Teorisi.....	65
2.4.1.2.3. Amaç Belirleme Kuramı	66
2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	66
2.4.2.1. Bireysel Faktörler.....	67
2.4.2.1.1. Cinsiyet.....	67
2.4.2.1.2. Yaş	69
2.4.2.1.3. Eğitim Düzeyi	69
2.4.2.1.4. Görev Süresi	70
2.4.2.1.5. Kişilik.....	70
2.4.2.2. Örgütsel Faktörler.....	71
2.4.2.2.1. İşin Niteliği	71
2.4.2.2.2. Ücret	71
2.4.2.2.3. Terfi İmkânı	72
2.4.2.2.4. Örgütsel Ortam.....	72
2.4.2.2.5. İşin Gerektirdiği Beceriler	72
2.4.2.2.6. Mesleki Durum	72
2.5. İlgili Araştırmalar	73
2.5.1. Anlamli Çalışma İle İlgili Araştırmalar	73
2.5.2. Temel Benlik Değerlendirmesi ile İlgili Araştırmalar	77
2.5.3. Düzgün İş İle İlgili Araştırmalar	79
2.5.4. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar	82
BÖLÜM III	85
YÖNTEM.....	85
3.1. Araştırma Modeli.....	85
3.2. Araştırma Grubu	85
3.3. Verilerin Toplanması.....	87
3.4. Veri Toplama Araçları	87
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	88

3.4.2. İş Anlamı Ölçeği	88
3.4.3. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği.....	88
3.4.4. Düzgün İş Ölçeği	89
3.4.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	89
3.5. Verilerin Analizi.....	90
BÖLÜM IV	93
BULGULAR	93
4.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarına İlişkin Betimsel İstatistikler	93
4.2. İş Anlamı Değişkeninin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi	94
4.3. Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi, Anlamlı Çalışma, Düzgün İş ve İş Doyumu Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine İlişkin Bulgular	108
4.4 Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ile Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Bulgular	110
BÖLÜM V	114
TARTIŞMA VE YORUM	114
İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çeşitli Demografik Değişkenlere (Cinsiyet, Meslek, Eğitim Durumu, Çalışılan Sektör, Çalışılan Süre) İlişkin Grup Karşılaştırma Bulgularının Tartışılması ve Yorumu	114
Cinsiyet.....	114
Meslek.....	116
Eğitim Durumu	119
Çalışılan Sektör	120
Çalışılan Süre.....	121
“Çalışanların temel benlik değerlendirme, düzgün iş ve iş doyumu ile anlamlı çalışma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	122
“Çalışanların temel benlik değerlendirme ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	126
“Çalışanların temel benlik değerlendirme ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu	128

“Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu.....	130
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	132
Sonuçlar	132
Öneriler	133
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	133
Psikolojik Danışmanlara/Kariyer Psikolojik Danışmanlarına Yönelik Öneriler	134
Politikacılara Yönelik Öneriler.....	135
KAYNAKLAR.....	137
EKLER.....	151
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	152
EK 2. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği Örnek Maddeler	154
EK 3. İş Anlamı Ölçeği Örnek Maddeler	155
EK 4. Düzgün İş Ölçeği Örnek Maddeler.....	156
EK 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Kısa Form) Örnek Maddeler	157
EK 6. Ölçek Kullanım İzinleri	158
a. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği Kullanım İzni	158
b. İş Anlamı Ölçeği Kullanım İzni	158
c. Düzgün İş Ölçeği Kullanım İzni.....	159
d. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Kısa Form) Kullanım İzni	159
EK 7. Etik İzin Formu	160
EK 8. Bilgilendirilmiş Onam Formu	161

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Anlamlı Çalışma ile İlişkili Kavramlar</i>	37
Tablo 2. <i>Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikler</i>	86
Tablo 3. <i>İş Anlamı Ölçeği ve İş Anlamı Ölçeği Alt Ölçekleri, Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği, Düzgün İş Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (KF) 'nden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler</i>	94
Tablo 4. <i>Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları</i>	95
Tablo 5. <i>Çalışanların İş Anlamı Ölçeğinden Aldıkları Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Mesleklere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	97
Tablo 6. <i>Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Mesleklere Göre ANOVA Analiz Sonuçları</i>	98
Tablo 7. <i>Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları</i>	101
Tablo 8. <i>Çalışanların Çalıştıkları Sektöre Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları</i>	103
Tablo 9. <i>Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çalıştıkları Süreye Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	105
Tablo 10. <i>Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çalıştıkları Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları</i>	106

Tablo 11. <i>Temel Benlik Değerlendirmesi, İş Anlamı, Düzgün İş ve İş Doyumu Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	108
Tablo 12. <i>Temel Benlik Değerlendirmesi, Anlamlı Çalışma, Düzgün İş ve İş Doyumu Arasındaki Etkiler</i>	110
Tablo 13. <i>Temel Benlik Değerlendirmesinin Anlamlı Çalışma Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkiler</i>	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın modeli.....	11
Şekil 2. Temel benlik değerlendirmesi modeli	23
Şekil 3. Anlamli çalışmanın yapısı modeli.....	40
Şekil 4. Anlamli çalışma modeli	43
Şekil 5. Maslow'un işle ilgili ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli	60
Şekil 6. Geleneksel iş doyumu kuramı ile çift faktör kuramının karşılaştırılması modeli.....	61
Şekil 7. Beklenti kuramı modeli.....	65
Şekil 8. Temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş, iş doyumu ve anlamli çalışma arasındaki doğrudan etkiler.....	110

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi

İA: İş Anlamı

Dİ: Düzgün İş

İD: İş Doyumu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

TBDÖ: Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

İAÖ: İş Anlamı Ölçeği

DİÖ: Düzgün İş Ölçeği

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Çocukluktan geç yetişkinliğe kadar geçen süreç dikkate alındığında bir bireyin en temel meşguliyeti olarak görülebilecek çalışma, bireyin sağlıklı bir hayat sürdürebilmesi için vazgeçilemez bir faaliyettir. Bir birey, uyanık olduğu zamanın çoğunda ya bir meslekte çalışmakta ya da çalışabileceği mesleği elde edebilmek adına mesleki gelişimleri için faaliyetlerde bulunmaktadır. Toplumda bir yer edinebilmeyi ve geçimini sağlayabilecek bir gelire sahip olabilmeyi amaçlayan bireyler, çalışmak zorundadır. Bu durum bireylerin yaşamlarını iş odaklı bir hale getirmiştir. Zaten günün sekiz saati ve haftanın beş, altı ve hatta yedi günü bir işte çalışmak zorunda olan bir bireyin, yaşamının merkezinde işinin olması kaçınılmazdır. Hayatını çalışmak üzerine temellendirmek mecburiyetinde olan bir bireyin çalışma hayatı da bireyin birtakım ihtiyaçlarını karşılamak durumundadır. Bu ihtiyaçların en başında anlam ihtiyacı gelmekte ve bireyler anlam ihtiyaçlarını çalışma yoluyla karşılamayı amaçlamaktadırlar (Chalofsky, 2003). Bu amaç, bireyin çalışma hayatından beklediği en önemli çıktı olarak görülebilir.

Çalışma hayatına atılma sürecinde ve çalışma hayatı boyunca bireyler, gerekli durumlarda profesyonel destek alabilirler. Özellikle çalışma ortamlarında gerçekleşen değişimler, hareketlilik ve iş dünyasının giderek daha küresel bir hal alması ve beraberinde karşı karşıya

kalınan ekonomik krizler sonucunda sadece gençler değil, çalışanlar ve emekliler de kariyer gelişim süreçlerinde çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve bir uzmanın profesyonel desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan kariyer psikolojik danışmanlığı, iş ve mesleki kariyerini etkileyebilecek sorunla karşılaşan bireye sunulan profesyonel bir hizmet olarak tanımlanabilir (Yeşilyaprak, 2012). İş stresinin yaygınlaşması, iş yerinin değişen doğası, bireylerin iş ve mesleki açıdan esnekliklerini kaybetmelerine yol açmakta ve bu durum kariyer gelişimi açısından çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Bir kariyer psikolojik danışmanı bu sorunları çözmesinde, mevcut kariyer yollarını belirlemesinde ve kariyer planlama becerisini geliştirmesinde bireye yardımcı olmaktadır (Herr, 1997). Yani bireyin yaşamının mesleki yönleriyle ilgili sorunlarla başa çıkmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Chen, 2001). Özellikle 21. yüzyılda teknolojik gelişmeler ve bilgi patlaması ile insanların yaşam tarzlarında meydana gelen değişiklikler, kariyer psikolojik danışmanlığının önemini ortaya koymakta, yeni beceriler ve tutumlar gerektiren yeni kariyer olanaklarının ortaya çıkması, bireylerin bu konuda profesyonel destek almasını gerekli kılmaktadır. Gelişen ve değişen günümüz şartlarında işin bireye sağladığı soyut ürünler (benlik-iş ve değer-iş uyumu vb.) daha ön planda olduğu için (Steger & Dik, 2010), özellikle bireylerin benlikleri ile uyumlu işlerde çalışabilmelerinin son derece önemli görüldüğü söylenebilir. Bir kariyer psikolojik danışmanının da benlik-iş uyumu noktasında bireylere profesyonel destek sunduğu yorumunda bulunulabilir. Dolayısı ile bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile uyumlu işlerde çalışabilmeleri sağlayabilmek için kariyer psikolojik danışmanlara iş ortamların büyük görev ve sorumluluklar düştüğü ifade edilebilir. Teknoloji sürekli değiştiği için, çalışanlar yaşam boyu öğrenenler olmak, sürekli eğitim almak ve hızla değişen kariyer bağlamlarına uyum sağlama becerisini kazanmak arzusundadırlar (Maree, 2009). Bunun yanı sıra iş yerinde rol karmaşasının yaşanması, yoğun iş temposu ve belirsizlik bireylerin iş stresini artırmakta ve iş doyumunu azaltmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Artan iş stesi ve iş doyumunu Türkiye’de çalışanların iş koşulları diğer OECD ülkelerine göre insan onuruna yakışır şartlardan son derece uzak olduğunu, düzgün iş

koşulları açısından Türkiye'nin performansının yetersiz olduğunu göstermektedir (Palaz, 2010). Dolayısı ile bir kariyer psikolojik danışmanının düzgün iş koşullarının sağlanmasında ve bu sayede iş stresinin azaltılması ve iş doyumunun artırılmasında büyük bir görev ve sorumluluk düştüğü yorumunda bulunulabilir.

Tüm bu açıklamalar ışığında, iş ortamında karşılaşılan sorunların çözülmesinde ve bireylerin kariyer gelişimlerini sürdürebilmelerinde kariyer psikolojik danışmanlığının son derece önemli olduğu söylenebilir. Öte yandan kariyer psikolojik danışmanlığında yaygın olan bir mit, kariyer danışmanlığının sadece kariyer kararı verme sürecinde yapılan bir yardım olduğudur (Yeşilyaprak, 2012). Oysa ki bu yanlış bir inanıştır. Zira kariyer psikolojik danışmanlığı doğumundan ölümüne kadar geçen süreyi kapsayacak şekilde sunulan bir hizmettir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kariyer psikolojik danışmanlığı daha çok okul odaklı olarak algılanıyor olsa da iş örgütlerinde de kullanılan profesyonel bir yardım hizmeti olduğu söylenebilir. Çalışanların kariyer sorunlarının anlaşılmasında ve kariyer gelişimlerini etkileyebilecek dinamiklerin tespit edilmesinde, bu sayede çalışanların iş yerinde daha anlamlı çalışabilmelerinde kariyer psikolojik danışmanlığının önemli olduğu ifade edilebilir. Tüm bu açıklamalar ışığında kariyer psikolojik danışmanlığının çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerini artırmasında önemli bir hizmet olduğu yorumunda bulunulabilir.

Anlamlı çalışmayı anlayabilmek için öncelikle anlamın anlaşılması gerekmektedir. Son yıllarda pozitif psikoloji, kültürel psikoloji, sağlık psikolojisi ve klinik psikoloji gibi psikolojinin birçok alanında “anlam” kavramına olan ilgi giderek artmaya başlamıştır (Park, 2010). Bu durum bireyler için “yaşamda anlam” kavramının ne anlama geldiği, nasıl anlaşıldığı ve kavramın nasıl ölçüleceği gibi soruları cevaplama gerekliliğini ortaya çıkarmış ve araştırmacıların bu kavramı tanımlama çabalarını artırmıştır (King, Heintzelman & Ward, 2016).

Yaşamda anlamın tanımlanmasına ilişkin çabalar oldukça fazla olmasına rağmen araştırmacılar ortak bir tanıma ulaşamamışlardır (King vd., 2016). Bununla birlikte tanımlar farklılık gösterse de üç ortak temayı paylaşmaktadır. Birincisi, anlamlı bir yaşam, bir amaç

duygusu olan yaşamdır. İkincisi, anlamlı bir yaşam, birey için önemli olan yaşamdır. Üçüncüsü ise diğer iki temaya göre daha bilişseldir ve yaşamın onu yaşayan kişi için anlamlı olmasıdır. Bu durum değerlendirildiğinde anlamlı yaşam düzenli, öngörülebilir ve güvenli kişilerarası ilişkiler ile karakterizedir. Aslında anlam kavramı, bireyin deneyimlerini anlamasına ve enerjisini arzuladığı geleceğe ulaşmaya yönlendiren planları formüle etmesine yardımcı olan bağlantılar, anlayışlar ve yorumlar ağı olarak tanımlanabilir. Anlam sayesinde birey, hayatının önemli olduğunu ve saniyelerin, günlerin ve yılların toplamından daha fazlası olduğu hissini deneyimlemektedir (Heintzelman & King, 2014). Yaşamdaki anlam yukarıda açıklanan üç temanın yanı sıra *amaç*, *önem* ve *tutarlılık* olmak üzere üç temel özelliği de içermektedir. Amaç, yaşamda hedeflere ve yöne sahip olmayı; önem, bir kişinin hayatının değerli ve önemli olduğuna inanma derecesini ifade etmektedir. Tutarlılık ise öngörülebilirlik ve rutin ile karakterize edilmekte ve yaşamın onu yaşayan kişiye anlamlı gelmesine izin vermektedir (King vd., 2016). Genel olarak bireyin öz değerini ve yaşam deneyimini güçlendiren temel bir psikolojik ihtiyaç olarak görülen anlamlılık, temel bir güdü olarak değerlendirilmekte ve kişiyi işinde de anlam aramaya yöneltmektedir (Yeoman, 2014).

Anlam, bireyin iç dünyası ile işyerinin dış bağlamı arasındaki karşılıklı ilişkiyi temsil eder ve anlam arayışındaki bir birey nereye ait olduğunu, başkalarıyla nasıl etkileşime geçebileceğini ve diğerlerine nasıl katkıda bulunabileceğini sorgular. Bu dinamiklerin anlaşılması hem çalışmanın hem de yaşamın anlamlı olmasına bağlıdır (Cartwright & Holmes, 2006). Özetle kişinin yaşamını anlamlı olarak deneyimleyebilmesinin yollarından birisinin anlamlı çalışma olduğu ve anlamlı çalışma ile birlikte kişinin hem ait olma ve ilişki ihtiyacını karşıladığı hem de özerkleştiği, özgürleştiği ve itibar sahibi bir birey olduğu söylenebilir (Yeoman, 2014).

Yaşamda anlamın tanımlanmasında olduğu gibi anlamlı çalışmaya ilişkin de farklı disiplinlerde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Örgüt psikolojisi alanında, anlamlı çalışma hem bireysel hem de sosyolojik olarak iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. Bireysel anlamda

anlamalı çalışma, çalışanların iş deneyimleri ve etkileşimlerine ilişkin öznel yorumlarını ifade eder. Bireyin kişisel benliği ile çalışma benliği arasındaki denge ve uyum anlamalı çalışmaya işaret etmektedir (Chalofsky, 2003). Sosyolojik olarak ise çalışanların etrafındaki sosyal ve kültürel sistemleri ve bireyin yaptığı işe değer atfetmesini içermektedir (Ashforth & Pratt, 2003). Birey için çalışmasında bir amaç varsa ve çalışma ortamını bu amacına uygun olarak kullanabiliyorsa, yaptığı işe anlam yükleyebilecektir (Chalofsky, 2003). Bireyin işine anlam yükleyebilmesi için gerekli olan faktörlerden biri de işyerindeki çalışmasının önemli olduğuna inanmasıdır. Yani birey yaptığı işi ve çalışmayı ne kadar önemli görürse, anlamalı çalışma deneyimi de o denli artacaktır. Bu durumda anlamalı çalışmanın özellikle önemli ve değerli olarak deneyimlenen ve bireyler için daha olumlu bir anlam taşıyan çalışma olduğu dile getirilebilir (Dekas , Rosso & Wrzesniewski, 2010). Öte yandan çalışmayı anlamalı hale getirecek bir diğer faktör, “kendisinden daha büyük olduğuna inandığı bir şeye ait olma ve hizmet etme” inancı ile yaşamında anlam arayan bireyin, işi hakkında da benzer bir inanca sahip olmasıdır (Willey, 2016). İşini bu inançla ve görev aşkıyla yapan bir birey maddi amaçlar ve sosyal statünün de ötesinde üst düzey gereksinimlerini bir başka ifadeyle anlam ihtiyacını karşılayabilir ve bu sayede hem özerklik ve bağımsızlığını kullanabilir hem de mevcut potansiyelini ve kapasitesini geliştirebilir (Bowie, 1998). Özetle anlamalı çalışma, literatürde farklı şekillerde tanımlanmış olup hem bireyin kendisiyle hem de çalıştığı koşullarla ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bireyin çalışmada anlama ulaşmasında bireyin kendisinin ve kendini algılayış biçiminin önemli olduğu söylenebilir (Chalofsky, 2003). Baumeister’den aktaran Öztemel, 2009 çalışmanın psikolojik olarak benlikle ilişkili bir davranış olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle çalışmada anlam duygusunu oluşturan unsurlardan birinin de benlik olabileceği söylenebilir. Bazı araştırmacılar çalışmanın anlamlılığını belirleyen temel unsurun bireyin hayalleri, yaşam amacı ve değerleri gibi bireysel faktörler olduğunu, bu yüzden de anlamalı çalışmanın bir kaynağının benlik olduğunu ileri sürmektedirler (Bailey & Madden, 2016; Chalofsky, 2003; Rosso vd., 2010;). Bireylerin değerleri, motivasyonları ve inançları yani benlik algısı,

yaptığı işin anlamı hakkındaki algısını etkileyeceği için bireyler özgün benlik kavramlarını ifade edebilecekleri işlerin arayışı içine girerler (May, 2004). Benliğini yansıtabileceği işte çalışan bir birey ise sahip olduğu potansiyelin farkında olduğu, mevcut kapasitesini geliştirmek istediği, hayattaki amacına ulaşmada işinin öneminin bilincinde olduğu ve bu amaca ulaşmada olumlu bir inanç sistemine sahip olduğu yani bütün benliği (zihin, beden, duygu, ruh) ile kendini işine verdiği belirtilmektedir (Chalofsky, 2003).

Anlamli çalışma sadece bireyin gerçek benliği ile değil aynı zamanda ideal benliği ile de ilişkilidir. Eğer bir iş, bireyin ideal benlik algısına ulaşmasına katkıda bulunuyorsa ve olmak istediğini olmasını sağlıyorsa, birey için o iş anlamli olacaktır. Benlik ve çalışma arasındaki bu ilişkiden yola çıkarak, bireyin benliği ile çalışması arasında bir tutarlılık ve denge bulunması halinde, bireyin kendisine karşı olan saygısının artacağı ve böylece çalışmasında anlam duygusunu deneyimleyeceği söylenebilir (Scroggins, 2016). Sonuç olarak çalışma ortamının doğasını doğru bir şekilde anlayan, kendisine yönelik algısının da bilincinde olan bir bireyin çalışmasında anlam duygusunu deneyimleyeceği belirtilebilir (Steger & Dik, 2009). Benlik ile çalışmanın (işin) ilişkisini gösteren bu açıklamalar Judge, Locke ve Durham (1998) tarafından kavramsallaştırılan “Temel Benlik Değerlendirmesi (TBD)”nin anlamli çalışmayla ilişkili olabileceğini akla getirmektedir.

TBD, bireyin kendi yetenek, yeterlilik vb. faktörleri yani kısaca kendi benliğine ve çevresine ilişkin değerlendirmelerini içeren bir yapıdır (Judge vd., 1998). Bu yapı genel olarak bireyin kendilik değerini, herhangi bir işte performans gösterme ve başarılı olma yeteneğini, başarı düzeyini yansıtan benlik saygısını, genelleştirilmiş öz-yeterliği, kontrol odağını, duygusal olarak istikrarlı olmayı, iyimser olmayı ve endişeden uzak olmayı içeren geniş bir eğilim (disposition) olarak belirtilmektedir (Creed ve Gagliardi, 2015). Buradan yola çıkarak bireyin “Temel Benlik Değerlendirmesi” çalışmaya anlam kazandırmada bireyin kullanabileceği bir özellik olarak görülebilir. Rosso vd. (2010) göre bir bireyin kendisine yönelik bakış açısı, işi anlamlandırmada önemli bir rol oynadığından bu algının çalışma ile tutarlı olmasının çalışmayı anlamli hale getireceği belirtilmektedir. Bu ifadeyi destekleyecek

şekilde, yüksek düzeyde temel benlik değerlendirmesine sahip olan bireylerin anlamlı çalışma deneyimlerinin de daha yüksek olacağı ifade edilmiş ve TBD ve anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Nair, 2020; Zhang, Jian-Min, Cai-Hui & Hong, 2019). Öte yandan TBD ve anlamlı çalışma arasındaki ortak yönlerden biri de iş doyumudur. Zira TBD, iş doyumunu etkileyen bir faktör olarak ortaya atılmış bir kavram iken (Gürbüz, Erkuş, & Sığırı, 2010), anlamlı çalışma bireyin işini tatmin edici bulması olarak tanımlanmıştır (Yeoman vd., 2019). Sonuç olarak, çalışmanın benlik ile ilişkili bir davranış olması ve bireyin anlamlı çalışabilmesi için benliği ve işi arasında bir uyum ve denge olması gerekliliği (Chalofsky, 2003), bu araştırmanın değişkenlerinden birinin Temel Benlik Değerlendirmesi (TBD) olmasına yol açmıştır.

Bireylerin çalışmayı (iş) anlamlandırmalarıyla ilişkili olabileceği düşünülen bir diğer kavram ise “düzgün iş” (decent work) kavramıdır. Düzgün iş kavramı ilk defa 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ortaya atılmış olup “Özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşullarında kadın ve erkeklerin insana yakışır ve üretken işler gerçekleştirmesi” olarak tanımlanmıştır (ILO, 1999, 3). İstihdam oluşturmak, sosyal koruma sağlamak, çalışanların iş haklarını korumak ve sosyal diyalogu oluşturmak anlamına gelen “düzgün iş” kavramı (Ghai, 2006, s.4), herkesin eşit koşullarda çalışmasına vurgu yapmaktadır. Aslında düzgün iş, çalışanlara farklı istihdam alanları yaratmak yerine var olan istihdam alanlarındaki kalite ve standardı artırmayı amaçlamaktadır (Tüzünkan, 2015). Bir işin kalitesini oluşturan yaratıcılık, sorumluluk, sosyal diyalog ve birliktelik gibi unsurlar ancak düzgün iş sayesinde geliştirilebilir (Deranty & MacMillan, 2012). Düzgün iş, bir işin zorlu olmasını, yaratıcılığı gerektirmesini, öğrenmeyi tetiklemesini ve sürekli büyümeyi sağlamasını içermektedir. Bu koşulları sağlayan bir işte çalışan bireyin anlamlı çalıştığı söylenebilir (Chalofsky, 2003). Eğer bireyin yaratıcılık becerileri geliştiren, üretken olmasına katkı sunan, öğrenmesini ve sürekli büyümesini sağlayan bir iş anlamlı ise bu iş insan onuruna yakışır ve düzgün iş koşullarını sağlamalıdır. Zira düzgün iş koşullarında çalışan bireyler, çalışmalarında da anlam duygusunu hissedeceklerdir (Deranty &

MacMillan, 2012). Bir iş, zorlama ve baskıdan uzak bir şekilde çalışanlarına özgürlük sunuyorsa, çalışanın yaşam standardını yükseltecek olanaklar sağlayabiliyorsa, eşit ve adil koşullarda çalışmasını sağlıyorsa, maddi ve manevi güvenceler sunuyorsa ve ona bir şahsiyet kazandırıyorsa yani kısaca düzgün iş koşullarını sağlıyorsa (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2003), bu işin birey için anlamlı olacağı söylenebilir. Dolayısı ile düzgün işin aynı zamanda anlamlı çalışmayı da içerdiği yorumunda bulunulabilir (Deranty & MacMillan, 2012). Bu anlamlılık duygusuyla çalışan bireylerin de hem işlerinden daha fazla doyum sağlayacakları hem de daha üretken olacakları belirtilebilir (Steger & Dik, 2010).

Öte yandan, düzgün iş koşullarında çalışan bir birey anlamlı çalışmayı deneyimleyebilmek için önemli olan iki temel ihtiyacı karşılamış olur: Özgürlük ve özerklik (Yeoman, 2014). İşin nasıl yapılacağına karar verme noktasında önemli ölçüde özgürlüğe sahip olan ve aynı zamanda çalışma ortamında daha girişken ve özerk olan bir bireyin düzgün iş koşullarında çalıştığı ve böylece anlamlı çalışmayı deneyimleyebildiği söylenebilir (Arneson, 1987). Ayrıca ILO'nun düzgün iş hedeflerini gerçekleştirme noktasında yararlı öğeler sağlayan anlamlı çalışma, çalışanların bireysel kapasitelerini geliştirmeleri ve iş yerinde özerk olmaları üzerinde de durmaktadır (Deranty & MacMillan, 2012). Anlamlı çalışma ve düzgün iş arasındaki ortak yönlerden biri de iş doyumudur. Yeoman ve arkadaşları (2019) anlamlı çalışmayı, bireyin işini tatmin edici bulması olarak tanımlamakta, araştırmalar da düzgün iş koşullarının çalışanların iş doyumunu artırdığını ortaya koymaktadır. Yapılan bir araştırma, düzgün iş düzeyi yüksek olan bireylerin hem işlerini daha anlamlı bulduklarını hem de iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Işık, Kozan & Işık, 2018). Ayrıca düşük gelirli çalışanlar üzerinde yapılan bir diğer araştırmada (Bluestein, Işık & Kozan, 2019) düzgün işin iş doyumunu ile pozitif ilişkide olduğu ve iş doyumunu yordadığı bulunmuştur. Özetle ifade etmek gerekirse mevcut çalışma koşullarının insan onuruna yakışır bir şekilde iyileştirilmesini içeren düzgün işin anlamlı çalışma ile ilişkili olduğu düşünülmekte ve bu araştırmada incelenmek istenmektedir.

Anlamalı çalışma ile ilişkili olduğu düşünülen ve araştırmada incelenmek istenen bir diğer değişken ise “iş doyumu”dur. Bireyin işini yerine getirdikten sonra ulaştığı olumlu bir ruh hali olarak tanımlanan iş doyumu (Luthans, 2011), kişinin anlamalı çalışma hissine ulaşmasına yardım edebilir. Luthans (2011) iş doyumunun üç niteliğini belirlemiştir. Bunlar;

- İş doyumu, çıkarımlar yoluyla anlaşılabilen duygusal bir yanıttır.
- İş doyumu, bireyin işinden bekledikleri ile beklentilerinin karşılandığı arasındaki farktır.
- İş doyumu, bireyin iş arkadaşları, örgüt kültürü, işinden sağladığı kazanç, işinde yükselme olanağı vb. ilgili tutumları yansıtmaktadır.

Kişinin işinin veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumu (Luthans, 2011) ile bireyin işini tatmin edici bulması olarak tanımlanan anlamalı çalışma (Yeoman, 2014) arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu düşüncüyü destekleyecek şekilde araştırmacılar işlerinden doyum elde eden bireylerin anlamalı bir şekilde çalıştıklarını söylemektedirler. Yani bireyin işi ilgi çekici ve doyum sağlayıcı ise ayrıca çalıştığı ortama ve işine yönelik olumlu bir duygusal bağı var ise çalışmasında anlam deneyimine ulaşacaktır (Allan, Batz-Barbarich, Haley & Tay, 2019). Bu durum göstermektedir ki, anlamalı çalışma ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki vardır ancak bu ilişkinin yönü belli değildir. Yani işlerinden doyum elde eden bireylerin anlamalı çalışma deneyimine ulaşacağı söylenebileceği gibi (Allan vd., 2016; Allan vd., 2019) anlamalı çalışma deneyimine ulaşan bireylerin daha fazla iş doyumuna sahip olacağı da söylenebilir (Allan vd., 2016; Steger & Dik, 2009; Willey, 2016;). İş doyumu ve anlamalı çalışma arasındaki ilişkiyi açıklayan bir teori Richard ve Oldham (1976) tarafından ortaya atılan “İş Özellikleri Modeli”dir. İş Özellikleri Modeli, insanların içsel olarak motive olmaları ve çalışmalarından memnun olmaları için gerekli koşulları tanımlayan klasik bir çalışma tasarımı teorisidir. Model, beş iş boyutunun (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim) üç kritik psikolojik duruma (anamlılık, sorumluluk ve

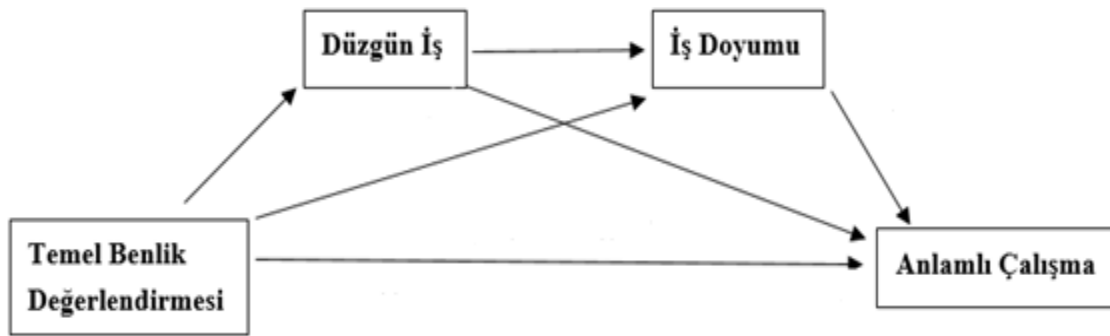
sonuç bilgisi) yol açtığını ve bunun da iş tatmini gibi olumlu sonuçlara yol açtığını önermektedir (Allan vd., 2016). Modele göre birey, çalışırken farklı becerilerini sergileyebiliyorsa, bir hedef doğrultusunda ilerleyebiliyorsa, çalışmasının diğer insanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunun farkındaysa ve bağımsız bir şekilde çalışabiliyorsa, birey çalışmasını anlamlı olarak deneyimleyecek ve bu da daha yüksek motivasyon, iş doyum ve işe katılıma yol açacaktır (Willey, 2016). Özetle anlamlı çalışma ile iş doyum arasında bir ilişki olduğu ve bu çalışma ile bu ilişkinin de inceleneceği söylenebilir.

Tüm bu açıklamalar ışığında hele ki mevcut ekonomik düzenlemeler altında, temel bir insani ihtiyaç olarak görülen anlamlı çalışmaya ulaşmanın zorluğu göz önüne alındığında (Yeoman, 2014), bu çalışmada çeşitli meslek çalışanlarının anlamlı çalışma düzeyleri ve bu düzeyi etkileyebileceği düşünülen temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyum incelenmek istenmektedir. Bu incelemenin temel nedeni insanların anlamlı bir şeyin parçası olmayı isteyen varlıklar olmalarıdır. Yaptıkları çalışmalardan dolayı gurur duymak ve bu çalışmalarının sonucunda arkadaşları, aileleri ve toplumları tarafından saygı görmek isterler. Çoğu insan, bir şekilde dünyayı daha iyi hale getirmeye veya başkalarının hayatlarını iyileştirmek için bir şeyler yapmaya özlem duyar. Oysaki çok fazla insan işe gittiğinde bu özlemi evde bırakmak zorunda kalmaktadır ve gün bittiğinde işlerinde hiçbir anlam ve gerçek bir tatmin görmezler (Willey, 2016). İşte böylesi bir iş dünyasında bireylerin kendi değer, inanç ve potansiyellerini ifade edebilecekleri yani benliklerini yansıtabilecekleri işlerde çalışamadıkları ve bu yüzden de anlamlı çalışmaya erişemedikleri söylenebilir. Diğer yandan Türkiye'nin düzgün iş (decent work) koşulları açısından pek de iç açıcı bir durumda olmadığı, düzgün iş koşulları bakımından OECD ülkeleri sıralamasında son sıralarda yer alıyor olması gerçeği göz önüne alındığında (Palaz, 2010) bu durum, bireylerin hem işlerinden doyum elde edememelerine hem de anlamlı bir şekilde çalışamamalarına yol açan bir problem olarak görülebilir. Bu problemin üstesinden

gelebilmek için ise farklı mesleklerde çalışan bireylerin anlamlı çalışma, benlik algısı, düzgün iş ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenebilir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı çalışanların ve temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumu ve düzgün işin aracı rolünü incelemektir. Ancak aynı zamanda bu araştırmanın bağımlı değişkeni anlamlı çalışma olduğu için çalışanların anlamlı çalışma düzeylerinin demografik değişkenlere göre (cinsiyet, meslek, eğitim durumu, çalışılan sektör, çalışılan süre) farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenecektir. Araştırmanın modeli aşağıda Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumu ile anlamlı çalışmaları arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi vardır.

H₃: Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.

H4: Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi vardır.

1.5. Araştırmanın Önemi

İnsanoğlu var olduğu günden bugüne kadar hayatının büyük bir kısmını hep çalışarak geçirmiştir. Avcılık ve toplayıcılıktan yerleşik hayata geçişle birlikte tarım ve zanaat ile uğraşan insanlar günümüzde ise bilim ve teknolojik gelişmeler ile birlikte hizmet, üretim ve sanayi ile uğraşmaktadırlar. Bu uğraş sürecinde insanlar fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak amacının yanı sıra psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için de çalışmaktadırlar. Bireyler sadece gereksinimlerini karşılayabileceği geliri elde edebilmek için değil ayrıca sosyalleşebilmek, benliğini toplum içinde ifade edebilmek ve hayatlarında anlamlılık duygusuna ulaşabilmek için de çalışmaktadırlar. Anlamlılık temel bir insani ihtiyaç olduğu ve sağlıklı bir psikolojik işleyişinin işareti olduğu düşünüldüğünde bireyler anlam bir hayata ulaşmayı ve bu ihtiyacı karşılamayı istemektedirler. Anlamlı bir hayata ulaşma isteğinin, bireyleri çalışmasında bir anlam duygusu arayışına ittiği söylenebilir.

Günümüz dünyasında teknolojik gelişmelerin hızlı ilerlemesi, kariyer olanaklarının ve istihdam alanlarının çeşitlenmesini ve değişmesini sağlamıştır. Bu değişikliğe ayak uydurma sürecinde bireyler bazen zorlanmakta ve profesyonel bir yardım aramaktadırlar. İşte bu noktada kariyer danışmanlığı bireylerin kariyer gelişim sürecinde karşılabilecekleri sorunları çözmeleri konusunda yardımcı olmakta ve bireyin mutlu bir yaşam sürmesine katkı sunmaktadır. Bireylerin ilgi, yetenek, kişilik özelliklerini fark etmelerine yardımcı olmak, iş ve meslekleri daha iyi anlamalarını sağlamak, kendileri için en uygun kariyer yolunu seçme konusunda bireyleri karar verme sürecine dahil etmek ve tüm yönleri ile kendilerine en uygun kariyeri seçmelerine yardımcı olmak amaçlarıyla hareket eden kariyer psikolojik danışmanları sadece meslek seçimi sürecinde değil ayrıca yaşam boyunca bireylere profesyonel destek sunmaktadırlar (Akhter, Ali, Siddique & Abbas, 2021). Savickas

(2003)'e göre kariyer psikolojik danışmanlığı, bireylerin yeteneklerinin, ilgi alanlarının ve hedeflerinin, kendi tarafından yapılandırılan iş rolleriyle psikososyal bütünleşmesini amaçlayan yaşam planlamasına dahil ederek, bireylerin her yaşam aşamasında mesleki gelişimlerini ve işe uyumlarını teşvik eden bir uzmanlık alanıdır. Yıllar süren eğitim sonucunda kariyer psikolojik danışmanları, okullar, kolejler, şirketler, toplum kurumları ve devlet daireleri gibi çeşitli ortamlarda istihdam edilmekte ve bireylerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olmaktadır (Savickas, 2003). Dolayısı ile kariyer psikolojik danışmanlığının okul ortamlarında meslek seçimi sürecinde olan bireylere yardım sunmasının yanısıra iş örgütlerinde de çalışanların karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olan profesyonel bir hizmettir. İş dünyasındaki hızlı değişimlerin bireylerin iş stresini artırdığı ve iş yerinde rol karmaşasının, fazla iş yükünün, iş yerinde belirsizliğin ve iş ile ilişkili kaygıların bu stres kaynakları olduğu düşünüldüğünde kariyer danışmanları bireylerin bu sorunları çözmeleri konusunda onlara profesyonel destek sunmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Dolayısıyla çalışma ortamında anlam arayışında olan bir birey için kariyer psikolojik danışmanlığının son derece önemli olduğu söylenebilir. Özetle bu araştırmanın çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerini artırabilmeleri konusunda kariyer psikolojik danışmanlığı literatürüne katkı sunacağı söylenebilir.

Çalışma hayatında aranan anlamlılık duygusunun tüm bireylerin istediği bir his olduğu söylenebilir. Zira insanlar hayatlarının üçte birini çalışarak geçirmekte ve bu süreci de anlamlandırmak istemektedirler (Bailey & Madden, 2017). Bu süreci anlamlı bir şekilde geçiren bireyler özerklik, özgürlük ve itibar gibi değerleri deneyimlemekte aynı zamanda potansiyellerini gerçekleştirerek yaratıcılıklarını sergilemektedirler (Yeoman, 2014). Sonuçta bu değerleri deneyimleyen bir birey yaratıcılığını sergileyebilecek ve bunun sonucunda hem iş performansı, iş aidiyeti ve iş doyumunu artacak hem de çalışmasında anlam deneyimini elde edebilecektir (Allan vd., 2016; Bailey & Madden, 2016). Zaten bireyin işinden doyum elde etmesi, işini ilgi çekici bulması, çalıştığı ortama ve kariyerine yönelik

olumlu bir duygusal bağının olması, çalışmasında anlamı deneyimleyebilmesi için önkoşul olarak görülebilir (Allan vd., 2019).

Anlamli çalışmaya ilişkin tüm bu açıklamalar göstermektedir ki bu durum temel bir insani ihtiyaçtır ve her bir bireyin bu ihtiyacı karşılaması gerekmektedir. Bu temel ihtiyacı karşılamak için ise toplumlar, bireylerin yeteneklerini geliştirerek anlamli çalışmayı deneyimleyecekleri iş ortamları yaratmalıdır. Ancak mevcut ekonomik düzenlemeler altında, çoğu insanın işlerinin doyum sağlayıcı olmadığı ve anlamlılık yapısından yoksun olduğu söylenebilir (Yeoman, 2014). Anlamsızlık ise bireylerin hissiz ve işlerinden kopuk bir şekilde çalışmalarına neden olmaktadır (May vd., 2004). Ayrıca kendi değerlerinden kopmalarına, diğer çalışma arkadaşları ile diyalogdan uzaklaşmalarına ve çalıştığı süre boyunca daha az çaba sarf etmelerine yol açmaktadır (Bailey & Madden, 2016). Bireysel açıdan ve çalışma hayatı kalitesi açısından bu olumsuzluklara maruz kalmamak ve anlamsızlık duygusundan uzaklaşmak için bireylerin çalışmalarında anlamlılık duygusunu deneyimlemeleri gerekmektedir. Bunun için farklı meslek grubu çalışanlarının anlamli çalışma düzeylerinin belirlenmesi ve bireyin anlamli çalışma hissine erişmesinde etkili olabilecek dinamiklerin neler olduğunun anlaşılması önemli görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, farklı mesleklerde çalışan bireylerin anlamli çalışma düzeyleri ve anlamli çalışmayla ilişkili olabilecek örüntülerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde bu çalışmasının anlamli çalışmaya ilişkin mevcut literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan iş ortamlarında çalışanların anlamli çalışma deneyimlerinin kadın ve erkeklerde farklılaştığı düşünülmektedir. Zira yapılan araştırmalar FeTeMM (Fen ve teknoloji, mühendisli, matematik) mesleklerinde erkeklerin daha yoğun çalıştığı ve bu durumun kadınlarda düşük iş doyumuna yol açtığı ve dolayısı ile anlamli çalışma deneyimlerinden onları uzaklaştırdığını göstermektedir (Beede, Julian, Langdon, McKittrick, Kahn & Doms, 2011). Diğer taraftan kadınların iş ortamlarında cinsiyete dayalı kalıpyargılara daha fazla maruz kalması ve bu kalıpyargılardan dolayı iş ortamlarında tam

potansiyellerini yansıtamamaları onları anlamlı çalışma deneyimlerinde uzaklaştırmaktadır (Person, May & Mayer, 2016). Öte yandan bireylerin farklı mesleklerde çalışmaları onların anlamlı çalışma düzeylerini etkilediği söylenebilir. Zira yapılan araştırmalarda öğretmenlerin (İmalı, 2021; Özyürek, 2022; Topbaş, 2016), doktor ve hemşirelerin (Albuquerque vd., 2014; Pavlish & Hunt, 2012; Sobacı, 2021), sosyal hizmet çalışanlarının (Vural, 2018), akademisyenlerin (Karadeniz, 2019) iş anlamı puanlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olduğu da bulgulanmıştır (Lips-Wiersma, Wright, & Dik, 2016). Dolayısı ile mesleğin bireylerin anlamlı çalışma düzeylerinde farklılaşmaya yol açan bir değişken olduğu söylenebilir. Çalışanların anlamlı çalışma düzeylerini etkileyebilecek değişkenlerden birinin de eğitim durumu olduğu söylenebilir. Zira bireylerin eğitim durumları yükseldikçe anlamlı çalışma deneyimlerinin de arttığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Koçer, 2019; Özkan, 2017). Aslında bireylerin eğitim düzeylerinin artması o alanda uzmanlaşmalarını ve anlamlı çalışma deneyimlerinin de artmasını sağlamaktadır (Allan, Tay & Sterling, 2017). Aslında tüm bu sonuçlar eğitim durumunun anlamlı çalışma düzeylerini etkileyen bir değişken olduğunu göstermektedir. Anlamlı çalışma düzeylerini etkileyen bir diğer değişkenin çalışma süresi olduğu söylenebilir. Zira bir meslekte geçirilen süre arttıkça çalışanların anlamlı çalışma deneyimleri de artmaktadır (Özkan, 2017; Sobacı, 2021; Steger vd., 2012). Tüm bu açıklamalar ışığında bazı demografik değişkenlerin anlamlı çalışma ile ilişkili olduğu söylenebilir. Dolayısı ile bu araştırma ile bu demografik değişkenlerin anlamlı çalışma puanları üzerinde farklılığa yol açıp açmadığına bakılacak ve böylece literatüre katkı sunulacaktır.

Psikolojik olarak çalışmanın benlik ile ilişkili bir davranış olduğu düşünüldüğünde bir bireyin çalıştığı işin, kim olduğuna dair algısıyla yani benlik algısıyla tutarlı olması beklenmektedir. Super (1980) kişinin seçtiği mesleğin benlik algısının bir yansıması olduğunu ifade etmektedir. Eğer bireyin benliği ile çalışması tutarlı olursa birey

alışmasında anlam duygusunu deneyimleyebilecek ve böylece benlik saygısı da artacaktır. Benliğini ifade edebileceği işlerde çalışmayan bireylerin ise iş doyumları ve işe olan bağlılıkları yetersiz olabilecek (Scroggins, 2016) ve anlamlı çalışma hissinden uzaklaşabileceklerdir. Bireyin “Bu işi niye yapıyorum?” sorusuna uygun cevabı verebilmesi yani çalışmasını anlamlandırabilmesi için öncelikle kendi değeri, inanç ve potansiyelinin yani kısaca kendi benlik algısının bilincinde olması gerektiği düşünöldüğünde çalışanların benliklerini ifade edebilecekleri işlerin arayışı içinde oldukları söylenebilir (Willey, 2016). Bir bireyin iş ortamında kendini yeterli hissedebilmesi, işine kendini hakim hissedebilmesi ve yeteneklerinden şüphe duymaması için benlik algısı ile işinin uyumlu ve ahenkli olması gerektiği yorumunda bulunulabilir. Bu da temel benlik değeriendirmesinin bu araştırmanın bağımsız değerişkenlerinden biri olmasına neden olmuştur. İşlerinden doyum elde edebilmeleri ve anlamlı bir şekilde çalışabilmeleri için bireylerin temel benlik algılarının tespit edilmesi gerektiği düşünölmektedir. Dolayısı ile bu çalışmada farklı meslek çalışanlarının temel benlik değeriendirmeleri ve bu değeriendirmelerin anlamlı çalışma ile olan ilişkisinde düzgün iş ve iş doyumunun rolü ortaya konmaya çalışılacaktır. Bu açıdan temel benlik değeriendirmesi literatürüne anlamlı çalışma bağlamında katkı sağlanacağı düşünölmektedir.

Her bireyin insan onuruna uygun koşullarda, insana yakışır ve üretken işlerde çalışmak istediği söylenebilir. Düzgün iş koşullarında çalışan bireylerin yaratıcılık, sosyalleşme ve sorumluluk gibi becerileri de gelişmektedir (Deranty & MacMillan, 2012). Çalışma hayatında bu becerilerini sergileyen bireyler de çalışmalarında anlamlılık duygusunu deneyimleyebilecektir (Chalofsky, 2003). Bu açıdan bakıldığında düzgün iş ve anlamlı çalışma arasında bir ilişki olduğu düşünölebilir. Düzgün iş kavramı üzerinde son yıllarda teorik ve ampirik pek çok çalışma yapılmıştır ancak Türkiye için ise “Düzgün iş” oldukça yeni bir kavramdır ve düzgün iş koşulları olarak pek de iç açıcı bir durumda değildir. Diğer OECD ölkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye, düzgün iş sıralamasında oldukça kötü bir performans göstererek en son sıralarda yer almıştır. Yani genel olarak değeriendirildiğinde

Türkiye’de düzgün iş koşulları yeterince sağlanamamaktadır. Düzgün iş hedeflerini gerçekleştirmekten de oldukça uzaktır (Palaz, 2010). Bu noktada bu araştırma, çalışanların düzgün iş düzeylerini ortaya koyarak Türkiye’de bu konuda mevcut olan literatüre katkı sağlayacaktır. Bireylerin düzgün iş düzeyleri, iş tatminlerini yordayacağı düşünüldüğünde (Blustein vd., 2019), bu araştırma yoluyla çalışanların düzgün iş düzeylerinin iş tatminlerini ne kadar yordadığı da tespit edilebilecektir. Böylece bu araştırma Türkiye’deki birçok kuruma, düzgün iş hedeflerine uygun bir çalışma ortamı yaratılması için gerekli olan bilimsel veriyi sağlayabilecektir. Bu sayede çalışanların iş doyumunu da artıracak şekilde çalışma ortamları düzgün iş koşullarına göre düzenlenebilecektir.

Çalışmanın insanın en temel meşguliyeti olduğu düşünüldüğünde birey için çalıştığı iş son derece önemlidir. Dolayısı ile bireylerin iş ortamlarından bazı beklentileri bulunmaktadır. Sanayileşme ile birlikte iş ortamlarının somut çıktılarını (maaş, güvenlik vb.) önemseyen bireyler, günümüzde ise soyut çıktılarına (benlik-iş uyumu, iş doyum, iş motivasyonu vb.) önem vermektedir (Steger & Dik, 2010). Dolayısı ile bireylerin işlerinden doyum elde etmeleri günümüzde son derece önemli olduğu yorumunda bulunulabilir (Doğan, 2020). En genel anlamda bireylerin iş ortamlarında tatmin olması olarak tanımlanan iş doyum kavramı (Herzberg & Mausner, 1959), bireylerin işlerini tatmin edici bulması olarak tanımlanan anlamlı çalışma kavramı ile (Yeoman, 2019) ilişkili olduğu düşünülmekte ve dolayısı ile bu araştırma ile farklı meslek gruplarında çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri ile anlamlı çalışma düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konulacak ve iş doyum literatürüne anlamlı çalışma bağlamında katkı sunulacaktır.

Özetle ifade etmek gerekirse, bu çalışmada farklı meslek çalışanlarının, işlerinde anlamlı bir şekilde çalışabilmelerini etkileyen faktörler incelenmeye çalışılacaktır. Bireylerin kendi benliklerini daha iyi ifade edebilecekleri işlerde çalışmalarını sağlayabilmek, insan onuruna yakışır koşullarda çalışma hayatlarını sürdürebilmek ve tüm bunların sonucunda da hem işlerinden doyum elde edebilmeleri hem de anlamlı çalışabilmeleri için bu çalışmanın sunacağı bilgilerin önemli olduğu söylenebilir.

1.6. Sayıtlar

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların, ölçekleri içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırma için seçilen çalışma grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
3. Veri toplama araçlarının ölçmek istedikleri özelliği ölçecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırmaya katılacak olan bireylerin anlamlı çalışma düzeyleri İş Anlamı Ölçeğinin; düzgün iş düzeyleri Düzgün İş Ölçeğinin; benlik algısı düzeyleri Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeğinin; iş doyumu düzeyleri Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Anlamlı Çalışma: Yaptığımız işe özü veren ve yaşamımıza bir tatmin duygusu getiren çalışmadır (Chalofsky, 2003).

Temel Benlik Değerlendirmesi: Bireyin kendisi, diğer insanlar ve çevresi hakkında ulaştığı temel ve bilinçaltı sonuçlardır. Kişinin kendisinin ve dünyadaki işleyişinin temel bir değerlendirmesidir (Judge vd., 1998).

Düzgün İş: Kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında çalıştıkları insana yakışır ve üretken işlerdir (ILO,1999, s.3).

İş Doyumu: Kişinin işinin veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur (Luthans, 2011).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerini oluşturan temel benlik değerlendirmesi, anlamlı çalışma, düzgün iş ve iş doyumu ile ilgili kuramsal bilgilere ve bu değişkenlere ilişkin yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Temel Benlik Değerlendirmesi

İnsanlar tıpkı günlük hayatlarında olduğu gibi iş hayatlarında da çeşitli davranışlar sergilemektedirler. Bireyin sergilediği bu iş davranışlarında hiç şüphesiz sahip olduğu kişiliği önemli bir rol oynamaktadır. Sadece iş davranışlarında değil aynı zamanda işle ilgili sahip olduğu tutumlarının şekillenmesinde de (iş doyumu, iş motivasyonu, örgütsel bağlılık, devamsızlık, işten ayrılma niyeti vb.) bireyin kişiliği belirleyici olmaktadır. Bu faktörün yani kişiliğin iş ortamına ne kadar etki ettiğini tespit etmek için ise araştırmacılar çeşitli yollar benimsemişlerdir. Bu yollardan en çok kullanılanı ise Büyük Beşli Modelidir (Stumpp, Judge, Maier, Muck & Hülshager, 2010). Ancak Büyük Beşli, bireyin çalışma ortamındaki davranışlarının ve tutumlarının arkasındaki faktörleri tahmin etmede yetersiz kalmaktadır (Erez, 1997). Bu durum bireyin iş ortamında sergilediği davranışlarında ve iş tutumlarında kişiliğinin ne derece etki ettiğini tespit etmede sınırlılığa neden olmaktadır. Bu sınırlılığın ortadan kaldırmak için Judge, Locke ve Durham (1997), temel benlik değerlendirmesi

(TBD) olarak adlandırılan daha üst düzey bir kişilik yapısı kavramını ortaya atmışlardır (Stumpp vd., 2010).

Temel benlik değerlendirmesi (TBD), dört eğilimsel özelliğin kavramsal ve ampirik örtüşmesini temsil eden geniş ve temel bir kişilik özelliğidir: nevroitiklik, benlik saygısı, öz yeterlilik ve iç kontrol odağı (Stumpp vd., 2010). Bu değerlendirmeler, bireyin yaşamının üç temel alanına ilişkin yaptığı değerlendirmelerdir: benlik, dünya, diğer insanlar. Bireyler birden fazla alanda temel değerlendirmelere sahip olsalar da (örneğin, kendini değerlendirme, diğerlerini değerlendirme, dünyayı değerlendirme), bu değerlendirmelerden en önemlisi kişinin benliğine ilişkin yaptığı değerlendirmelerdir (Judge & Bono, 2003). Bireyin kendi benliğine, dünyaya ve diğer insanlara ilişkin temel değerlendirmelerine “Ben zayıfım”, “Diğer insanlar bana zarar verecek”, “Dünya tehlikeli bir yer”, “Hayatın gereklerini yerine getirebilirim”, “Diğer insanlar beni mutlu edebilir”, “Dünya, maceralar ile dolu bir yer” gibi ifadeleri örnek olarak verilebilir. Tüm bu değerlendirmeler de bireylerin işlerine karşı olan tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Örneğin, kendilerini kötü veya temelde yetersiz olarak gören kişiler, kendilerini iyi ve yetkin olarak görenlere göre artan iş sorumluluklarına karşı oldukça farklı tepki vereceklerdir. Benzer şekilde, diğer insanları temelde güvenilmez ya da dünyayı tehlikeli bir yer olarak gören insanlar, insanları güvenilir ve dünyayı güvenli bir yer olarak gören insanlara göre işlerine karşı daha olumlu duygulara sahip olacaklardır (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998).

Genel anlamda TBD, kişinin sahip olduğu inanç sistemiyle ilgili olarak insanlara, olaylara ve durumlara ilişkin bilinçaltı değerlendirmesini temsil eden bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Judge vd., 1997). Bireyin bir duruma ilişkin yaptığı özel değerlendirmeler (örneğin kişinin işinin veya meslektaşlarının değerlendirilmesi) bu daha derin ve daha temel öz değerlendirmelerden etkilenmektedir (Judge & Bono, 2003). Yani kısaca bireyin kişiliğinin merkezinde yer alan bir inanç sistemine dayanan bu temel değerlendirmeler kişinin diğer değerlendirmelerini etkiler. Ancak birey, temel değerlendirmelerinin diğer değerlendirmeler üzerindeki etkisinin çoğu zaman farkında değildir. Bu etki, ağaç metaforu

kullanılarak açıklanabilir. Eğer bireyin yapmış olduğu değerlendirmeler bir ağaca benzetilseydi, ağacın gövdesi bireyin temel değerlendirmelerini simgelerken ağacın dalları ve yaprakları duruma, olaya, kişiye dair özel değerlendirmelerini temsil ederdi. Nasıl ki ağaç büyürken yapraklarını ve dallarını gövdesinden ayırıyorsa, birey de diğer tüm değerlendirmelerini, temel değerlendirmelerin etkisiyle yapmaktadır (Erez, 1997).

Bireylerin kendileri, diğer insanlar ve dünya hakkında vardıkları temel bilinçaltı sonuçlar olarak tanımlanan TBD (Judge vd., 1997), sekiz literatürden (felsefe, klinik psikoloji araştırmaları, klinik psikoloji uygulamaları, iş doyumu, stres, çocuk gelişimi, kişilik psikolojisi ve sosyal psikoloji) araştırmalardan yararlanılarak geliştirilmiştir (Judge, vd., 1998). Geliştirilmesindeki temel etken, iş doyum seviyelerini etkileyen çalışan eğilimlerini bütünleştirme arzusudur. Yani aslında TBD, iş doyumu tespit etmede kişiliğin ne derece etkili olduğu bulmak amacıyla geliştirilmiş bir faktördür. Çalışanların işe yönelik tutumlarını tespit etmede TBD, temelde üç kriteri kullanır (Johnson, Rosen & Levy, 2008):

Değerlendirmenin Odağı, özelliklerin tanımlamalardan ziyade değerlendirmeleri ne ölçüde içerdiği ile ilgili bir kriterdir. Örneğin, belirli kişilik özellikleri (örneğin, uyumluluk) bir dizi davranışı (örneğin, iş birliği yapma ve sempati gösterme) tanımlarken, diğer özellikler (örneğin, benlik saygısı) benliğe ilişkin değerlendirmeleri içerir. Bu değerlendirmeler de bireyin benlik değerini anlatır. Yani benlik saygısı yüksek olan bir bireyin, benliğine ilişkin değerlendirmeleri olumlu olacak ve bu durumda benlik değeri de yüksek olacaktır. Bireyin benliğine ilişkin değerlendirmeleri tanımlayıcı kişilik özelliklerine göre iş doyumu üzerinde daha güçlü ve etkilidir. Bunun nedeni, benliğe ilişkin değerlendirmelerin kişinin kendisine çevresine ilişkin algılarını ve tutumlarını doğrudan etkilemesidir. Örneğin, yüksek benlik saygısına sahip birey, değerli bir çalışan olduğuna ve çalışmasının anlamlı olduğuna inandığı için daha yüksek iş doyumuna sahip olma eğilimindedir. Benliğe ilişkin bu olumlu bakış açısı, bireyin sahip olduğu diğer tüm tutumları ve duygusal değerlendirmeleri doğrudan etkilemektedir. Öte yandan bireyi tanımlayan özelliklere ise bireyin dışında olan ara süreçler aracılık eder. Örneğin, yüksek uyumluluğa sahip çalışanlar, başkalarıyla güvenilir ve

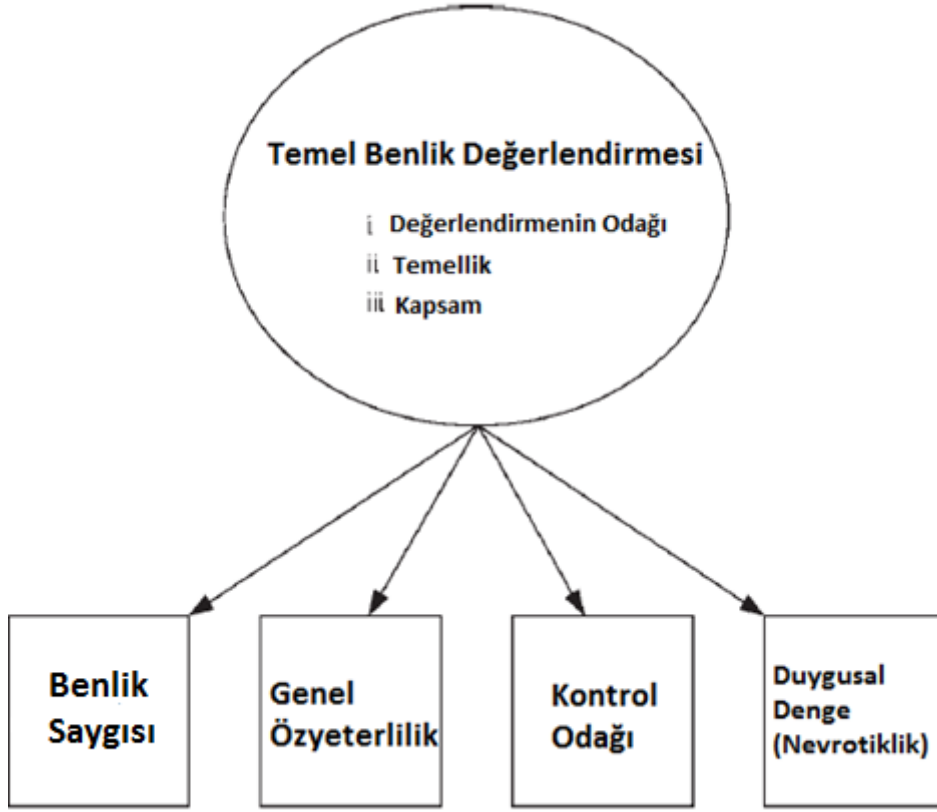
işbirlikçi etkileşimler kurarlar bu da teşvik edilen olumlu ilişkiler nedeniyle iş doyumunu artırır. Bu durumda, uyumluluğun iş doyumı üzerindeki etkisine, iş arkadaşı güveni ve iş birliği algıları aracılık etmektedir. Sonuç olarak benliğe ilişkin yapılan değerlendirmeler bireyin iş ile ilgili tutumları üzerinde doğrudan bir etkiye sahipken, tanımlayıcı özellikler ise dolaylı bir etkiye sahiptir (Johnson vd., 2008).

Temellik, kişinin benlik kavramı için daha merkezi olan özellikleri ifade eden kriterdir. Benliğe ilişkin merkezi özellikler, işle ilgili doyum üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. Dolayısıyla benliğe ilişkin bu temel özellikler, kişinin işine ilişkin değerlendirmesinde yüzeysel benlik özelliklerine göre daha fazla etkilidir Johnson vd., 2008).

Kapsam, bir özelliğin ne kadar geniş veya dar olduğunu ifade eden kriterdir. Özelliğin kapsadığı daha fazla nesne ve varlık anlamına gelen kapsam ne kadar genişse, değerlendirmenin iş alanını kapsama ve/veya ona genelleme yapma şansı o kadar yüksek olur. Kısaca kapsam, kişilik özelliklerinin geniş bir perspektiften değerlendirilmesidir (Johnson vd., 2008).

Bu kriterlere dayanarak, TBD dört kişilik özelliğini yansıtır: benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterlilik, duygusal istikrar ve kontrol odağı (Judge vd., 1998). Bireyin kendini başarılı ve değerli olarak görmesi (öz saygı), çevresini kontrol edebileceğine dair inancı (kontrol odağı), kişinin birçok alanda üst düzeyde performans gösterebileceğine inanması (genel öz yeterlilik) benliğine ilişkin sahip olduğu temel değerlendirme alanlarıdır. Dolayısıyla temel benlik değerlendirmesi yüksek olan bireyler kendilerini başarılı değerli olarak görürler, çevreleri üzerinde kontrol sahibi olduklarına ve pek çok alanda etkili performans sergileyebileceklerine inanırlar ve duygusal olarak dengeli bireylerdir (Judge & Bono, 2003).

TBD'ye ilişkin model, Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Temel benlik değerlendirmesi modeli. Judge, Locke, Durham & Kluger (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17-34.

2.1.1. Temel Benlik Değerlendirmesinin Boyutları

2.1.1.1. Benlik Saygısı (Özsaygı)

Benlik saygısı, psikolojide en çok araştırılan kavramlardan biridir. Genellikle benlik kavramının bir parçası olarak kavramsallaştırılan benlik saygısı, benliğin en önemli parçalarından biri olarak görülmektedir. En genel olarak, bireyin benliğine ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulunmasını olarak tanımlanan benlik saygısı, yeterlilik ve değer olmak üzere iki boyuttan oluşur. Yeterlilik boyutu (etkililik temelli benlik saygısı), bireylerin kendilerini yeterli ve yetkin görme derecesini ifade eder. Değer boyutu (değer temelli benlik saygısı), bireylerin kendilerini değerli kişiler olarak hissetme derecesini ifade eder (Cast & Burke, 2002).

Temel benlik değerlendirmesinin bir boyutunu oluşturan benlik saygısı, bireyin kendisi hakkında yaptığı temel değerlendirmedir. Özünde, benlik saygısı, benliğin en temel çekirdek değerlendirmesidir, çünkü kişinin bir kişi olarak kendine verdiği genel değerdir (Judge vd., 1998). Kişinin kendini onaylaması ve kendini "yetenekli, önemli, başarılı ve değerli" olarak görme derecesidir (Judge & Bono, 2003). Bu değerlendirme, bireyin kendini kabul etmesini, kendini beğenmesini ve kendine saygı duymasını içerir. Benlik saygısı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, bu özelliğin ergenlik yıllarının sonunda oluştuğunu, nispeten istikrarlı olduğunu ve kolayca değiştirilemediğini varsayar. Benlik saygısı kavramının özünde, üç özellik yer alır. Benlik saygısının birinci özelliği, değerlendirici olmasıdır. Çünkü bireyin bir bütün olarak kendini ve niteliklerini değerlendirmesini içerir. Benlik saygısının ikinci özelliği kişinin kimliğinin ve benliğinin merkezinde yer almasıdır. Bu yüzden temel bir özelliktir. Benlik saygısının üçüncü ve son özelliği ise kapsamının geniş olmasıdır. Çünkü kendisi ile ilgili çeşitli bilgilerin işlenmesini kontrol eden organize bir şemadır. Bu nedenle, bu özellik, temel benlik değerlendirmelerinin kritik bir bileşenidir (Erez, 1997).

Bireyin kendini değerli, önem sahibi ve yetenekli olarak algılama derecesi şeklinde tanımlanabilecek benlik saygısı (Gürbüz, Erkuş & Sığrı, 2010), kişinin kendini kabul etmesi, saygı duyması ve kendine güvenmesi olarak ifade edilen duygu, düşünce ve davranışların bir bütünüdür. Kendini kabul eden bir birey de güçlü ve zayıf yanlarıyla uyum içinde yaşayabilir (Akgündüz & Akdağ, 2014). Benlik saygısı düşük bireyler kendilerini çoğu zaman eleştirirler, kendilerinden hoşnut olmazlar ve sürekli bir kıyas halindedirler (Başar, 2018). Araştırmacılara göre, olumsuz dönütler, benlik saygısı düşük olan kişilere kendi hatalarını ve zayıflıklarını hatırlatabilmektedir. Başarısız olmaları durumunda ise cesaretleri kırılmakta ve motivasyonları kaybolabilmektedir. Benlik saygısı yüksek olan bireyler ise olumsuz dönütler aldıklarında başarılı oldukları konulara, olumlu yanlarına odaklanmakta ve kendilerine dair iyimser bakış açılarını sürdürmektedirler (Burger, 2006, s.488-489). Kendine olan saygısı yüksek bir kişi, zorlu bir işi, ustalaşabileceği ve yararlanabileceği hak edilmiş bir fırsat olarak görürken, benlik saygısı düşük olan bir kişinin bunu hak edilmemiş

bir fırsat veya başarısız olma şansı olarak görme olasılığı daha yüksektir (Judge & Bono, 2001).

Benlik saygısının ölçümünde bazı zorluklar ile karşılaşmaktadır. Bu zorluklardan biri, kendimize dair hissettiklerimizin durumsal olarak çok kırılgan olmasıdır. Yani bir durumdan diğerine değişkenlik göstermektedir. Oysa benlik saygısı, bireyin kendine ilişkin değerlendirmelerinde daha kararlı olmasını gerektirir. Ölçümünde araştırmacıların karşılaştığı bir diğer zorluk ise genel benlik saygısı ve özel benlik saygısı arasındaki farktır. Çok az insan kendini her konuda iyi ve kötü bulur. Çünkü insanlar, kendi yetersizliklerinin, sınırlılıklarının ve zayıflıklarının farkındadır. Bu alanlarda insanlar kendilerine güvenmezler. Bu yüzden araştırmacılar, benlik saygısını özel alanlarda incelemeyi uygun bulurlar (Burger, 2006, s.486-487).

Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesinin en temel bileşeni olan benlik saygısı, kişinin kendine dair olumlu değerlendirmelerde bulunmasıdır.

2.1.1.2. Genel Öz Yeterlilik

Belirli durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirmek için kişinin yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanan genel öz yeterlilik, örgütsel araştırmalarda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Genel öz yeterlilik, özellikle işle ilgili tutumların (iş doyumu, iş motivasyonu, işe olan aidiyet vb.) belirlenmesinde etkili olan bir kavramdır (Chen, Gully & Eden, 2001).

Öz-yeterlik, bir bireyin belli bir işi yapmak için etkinlikleri uygun şekilde düzenleyebileceğine ve başarılı bir şekilde yapabileceğine dair algısıdır (Bandura, 1989). Bandura öz yeterliliği göreve özel olarak görse de Judge vd. (1997) kavramı küresel bir düzeye genişletmişlerdir. Genel öz-yeterlik, kişinin yaşamın zorunluluklarıyla başa çıkma konusundaki temel yeteneğine ilişkin algılarını yansıtmaları olarak görülebildiğinden, benliğe ilişkin temel bir değerlendirmeyi temsil eder ve tipik olarak benlik saygısının iki temel bileşeninden biri olarak görülür (diğeri öz değerdir). Bu nedenle, genel öz yeterliliğin, temel

benlik değerlendirmesinin bir diğer boyutu olan benlik saygısı ile yüksek düzeyde ilişkili olması beklenir (Judge, 1998). Açıkçası kişinin kendini yetenekli, başarılı ve değerli olarak görmesi (zsaygı) ile genelleştirilmiş öz-yeterlik arasındaki çok ince bir fark vardır (Judge & Bono, 2003).

Bireyin istediği sonuçları elde edebilecek davranışları gösterebileceğine ilişkin kendisine inanması olarak tanımlanan genel öz yeterlilik, bir başka bakış açısına göre ise bireyin yetenekleri ve/veya motivasyonu hakkındaki inançlarını ve bu inançların gerekli davranışları gerçekleştirmesini sağlayıp sağlayamayacağı olarak da tanımlanmaktadır (Erez, 1997). Bir başka tanımda ise genel öz yeterlilik, bireyin birçok alanda üst düzey performans gösterebileceğine ilişkin kendisine inanması olarak tanımlanmaktadır (Judge & Bono, 2003). Tanımlardan yola çıkarak genel öz yeterlilik, bireyin yapabileceklerine dair kendisinde bulduğu inanç ve kendini bilmesi olarak görebilir (Burger, 2006, s. 543). Aslında bu inançlar, bireyin yeteneklerine ilişkin yargılarıdır. Bu nedenle, bazı erken yaşam deneyimlerinden çıkarılan genel bir sonuç, bireyde temel bir değerlendirme biçiminde somutlaştırılabilir. Bu somut sonuç ise, bireyin benliğine ilişkin temel değerlendirmesinin genel öz yeterlilik boyutu ile ilişkilidir (Erez, 1997).

z yeterlik inançları, insan motivasyonunun, duygulanımının ve eyleminin önemli bir belirleyicisi olarak işlev görmektedir. Bu inançlar, bireylerin bir konuda ne kadar çaba göstereceklerini ve engeller karşısında ne kadar dayanacaklarını etkiler. Bireyin z-yeterlik algısı ne kadar güçlüyse, kendisi için belirlediği hedefler o kadar yüksek ve onlara olan bağlılığı o kadar sağlamdır (Bandura, 1989). z-yeterliği yüksek bireyler zorluklarla daha etkili bir şekilde baş ettikleri ve başarısızlık karşısında daha fazla çabaladıkları için değerli sonuçlara ulaşma ve dolayısıyla işlerinden doyum elde etme olasılıkları daha yüksektir (Judge & Bono, 2001). z yeterliği düşük olan bireyler, zorluklar karşısında daha çabuk vazgeçmekte, daha küçük hedeflere yönelmekte ve cesaretsizlik yaşayabilmektedir. z yeterliği yüksek bireyler ise hedeflere ulaşmak için daha sabırlı davranmakta zorluklar karşısında hemen pes etmemektedir (Yam & İlhan, 2016).

Sonuç olarak genel öz yeterlilik, bireyin genel anlamda yapabileceğine ilişkin inancıdır ve temel benlik değerlendirmesinin bir boyutudur.

2.1.1.3. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireylerin hayatlarındaki olayları kendilerinin kontrol ettiklerine inanma (iç kontrol odağı) veya çevrenin veya kaderin olayları kontrol ettiğine inanma derecesi ile ilgilidir (dış kontrol odağı; Rotter, 1966). Aslında kontrol odağı, kişinin çevresini kontrol etme yeteneğine olan inancıdır (Judge & Bono, 2003). Bireyin benliği ile çevresi arasındaki ilişkiyi temsil eder (Erez, 1997). Bireyin yaşantılarının sonuçlarını ya da elde ettiği ödülleri veya başarı ve başarısızlık durumlarını nelere atfettikleri ile ilgilidir. Yani kısaca bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancıdır. Bazı insanlar yüksek kişisel kontrol duygusuna sahipken bazı insanlar ise davranışları ile başına gelen olaylar arasında bağlantı kuramazlar (Basım & Şeşen, 2006). Birey, bir olayın kendi davranışlarından bağımsız bir şekilde sonuçlandığını algılayorsa, bunu şans, kader, tesadüf gibi kavramlarla açıklar ya da olayların daha güçlü bireylerin kontrolü altında olduğuna inanır. Bu kişiler, dış kontrollü bireyler olarak adlandırılır (Rotter, 1990). Olay ve durumları kendi davranışına, kalıcı özelliklerine bağlı olarak algılayan kişinin sahip olduğu kontrol odağı inancı, iç kontrol olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda bir kişi başarı ya da başarısızlığı sürekli ve tutarlı olarak şansa, kadere, tesadüfe ya da güçlü kişilerin etkisine yüklerse dış kontrol odağına sahiptir. Başarı ya da başarısızlığını kendi kişilik özelliklerine ve kendi davranışlarına bağlarsa iç kontrol odağına sahiptir (Küçükkaragöz, 1998). İç kontrol odağı yüksek olan bireyler, yaşamlarındaki değişiklikleri güçlü bir şekilde etkileyebileceklerine inanırlar. Sadece daha fazla kontrolü algılamakla kalmaz, aynı zamanda kontrolün mümkün olduğu durumların da arayışı içerisindedirler. Öte yandan, dışsal kontrol odağı yüksek olan bireyler, kaderin veya güçlü kişilerin kurbanı olduklarına inanan insanlardır. Bu kişiler, yaşamları üzerinde hiçbir kontrollerinin olmadığına inanırlar (Erez, 1997).

Temel benlik değerlendirmesinin bir boyutu olan kontrol odağı, üç özelliğe sahiptir. İlk olarak, kontrol odağı, bilgi edinme ve değerlendirme için farklı yöntemler içerir. Örneğin, içsel kontrol odağına sahip birey, sürekli olarak kendileriyle ilgisi olan bilgiyi arar ve değerlendirir, dışsal kontrol odağına sahip birey ise bilginin kendisinden ziyade mevcut durumdaki dışsal talepleri değerlendirmekle ilgilenir. Bu nedenle, içsel kontrole sahip olanlar ve dışsal kontrole sahip olanlar her zaman durumlar üzerinde ne kadar kontrole sahip olduklarını değerlendirirler. İkincisi, kontrol odağı kişinin kişiliğinin temel bir yönüdür. Kontrol, bireylerin doğal bir bileşeni olarak görülebilir. Zira bireylerin çevrelerini manipüle etmek için doğuştan gelen bir ihtiyacı olduğu iddia edilmektedir. Bu nedenle, kontrol algısı, bireyin kişiliğinin merkezinde yer alır. Üçüncüsü, kontrol odağı beceri kazanımında ve bilgi öğretilmesinde ve performans sergilemede çok önemli olan ödüller, pekiştirmeler ve memnuniyet gibi diğer birçok değerlendirmeyi etkiler (Rotter, 1966). Bu anlamda, kontrol odağı tüm insanlarda görülen bir özelliktir (Erez, 1997).

Sonuç olarak kontrol odağı, bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancı olarak tanımlanabilir ve temel benlik değerlendirmesinin bir boyutunu oluşturmaktadır.

2.1.1.4. Duygusal Denge (Nevrotiklik)

Bu, Beş Büyük kişilik boyutlarından biridir ve benlik saygısının olumsuz kutbunu oluşturur (Judge vd., 1998). Olumsuz bilişsel / açıklayıcı bir stile sahip olma ve benliğin olumsuz yönlerine odaklanma eğilimidir (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Bu boyutun anlaşılabilmesi için öncelikle duyuşsal eğilim kavramının ne olduğu açıklanmalıdır. Duyuşsal eğilim, çevresel uyaran gruplarına önceden belirlenmiş bir ruh hali ile yanıt verme eğilimidir. Bu eğilimin iki boyutu vardır: Olumlu Duygulanım ve Olumsuz Duygulanım. Olumlu duygulanım, olumlu duygusal durumları deneyimleme eğilimi iken olumsuz duygulanım tam tersine olumsuz duygusal durumları deneyimleme eğilimidir. Temel benlik değerlendirmesinin bu boyutu, olumsuz duygulanım (korku, öfke, depresyon ve kaygı gibi olumsuz etkiler yaşama eğilimi) ile ilgilidir (Erez, 1997). Olumsuz duygulanım genellikle

nevrotikliğin bir ölçüsü olarak görülür ve olumsuz duygulanım ile nevrotiklik yakından ilişkili kavramlardır. Olumsuz duygulanım ve nevrotiklik, çevrenin yorumlandığı olumsuz mercekler gibi davranır; örneğin, yüksek olumsuz duygulanıma sahip bireyler akranlarını daha az olumlu değerlendirir, kendilerini kurban olarak görür ve kendilerinden, işlerinden ve genel olarak yaşamlarından memnun olmama eğilimindedirler (Judge vd., 1998).

Temel benlik değerlendirmesinin bu boyutu, insanları duygusal kararlılık ve kişisel uyum sürekliliği üzerinde bir noktaya yerleştirir. Duygusal sıkıntı yaşayan ve duyguları aşırı değişkenlik gösteren insanların duygusal dengeleri düşüktür. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan insanlar, günlük olaylar karşısında daha yoğun stres yaşarlar. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler, sakin, iyi uyum göstermiş, aşırı ve uyumsuz duygusal tepkilere yatkın olmayan kişilerdir (Burger, 2006, s.253-254). Duygusal olarak dengesiz olan bireylerin güvensiz, suçlu ve çekingen olmaları muhtemeldir. Bu bireyler, yeni durumlardan korkma eğiliminde ve bağımlılık ve çaresizlik duygularına yatkındır (Judge vd., 1998).

Sonuç olarak nevrotiklik, bireyin olumsuz bir bakış açısına sahip olması ve benliğinin olumsuz yönlerine odaklanması olarak tanımlanabilir ve temel benlik değerlendirmesinin bir boyutunu oluşturur.

2.1.2. Temel Benlik Değerlendirmesinin Özellikleri

Erez (1997), TBD'nin üç özelliğe sahip olduğunu söylemiştir. Bu özellikler;

1. *TBD, davranışları tanımlamaz. Daha ziyade bilişsel bir süreci içeren bir değerlendirmedir:* Örneğin, benlik saygısı, benliğe ilişkin temel bir değerlendirmeyken, atılganlık esas olarak bir davranışı tanımlar. Dolayısıyla benlik saygısı, temel bir benlik değerlendirmesi iken, atılganlık benliğe ilişkin bir değerlendirme değildir.
2. *TBD, bireyin kişiliğinin merkezinde yer alır:* Kişinin benliği için temel olan bu özellikler, değerlendirmelerde yüzey özelliklerinden daha önemli bir rol oynar.

3. *TBD'nin kapsamı geniştir:* Benliğe ilişkin değerlendirmelere genel odaklı özellikler dar odaklı özelliklerden daha iyi katkıda bulunur. Örneğin, kişinin kendini değerlendirmesi, yönetim becerilerini değerlendirmesinden kapsam olarak daha geniştir. Bu sebeple, kişinin kendine ilişkin değerlendirmesinden elde edeceği sonuç, yönetim becerisine ilişkin değerlendirmesinden elde edeceği sonuca kıyasla benliğine ilişkin değerlendirmesine daha çok katkıda bulunacaktır.

Genel olarak özetlenecek olursa, temel benlik değerlendirmesi örgütsel davranış alanında Büyük Beşli modelinin yetersiz kalması sebebiyle Judge vd. (1997) tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bireylerin iş tutumlarını (iş doyumu, iş motivasyonu, devamsızlık, örgütsel bağlılık vb.) ölçmek amacıyla geliştirilen bu kavram, bireylerin benlikleri, diğer insanlar ve dünyaya yönelik temel değerlendirmelerini içermektedir. Benlik saygısı, genel öz yeterlilik, kontrol odağı ve duygusal denge alt boyutlarından oluşan TBD, bireyin kişiliğinin merkezinde yer almakta ve bu araştırmadaki ana değişkenlerden birini oluşturmaktadır.

2.2. Anlamli Çalışma

2.2.1. Anlamli Çalışma Kavramına Genel Bir Bakış

İnsanlık tarihinin büyük bir bölümünde, iş, insanların geliştikleri çevreyi tanımlamıştır. Geçmiş dönemde insanlar, güvenliklerini sağlamak, yiyecek ve su bulmak, barınaklar inşa etmek, rakip veya müttefik gruplarla temas kurmak, çocuklarını ve kendilerini korumak için zamanlarının büyük bir kısmını harcadılar. Tüm bu görevler, bir zamanlar hayatta kalmanın sürekli, günlük aktivitelerini oluşturuyorken şimdilerde ise iş dünyasının temel faaliyetlerini oluşturmaktadır. Sanayileşme ile birlikte tarımdan üretim ve imalata yönelen insanlık için o dönemlerde işin somut ürünleri (maaş, güvenlik vb.) ön plandaydı. Günümüzde ise bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte işin bireye sağladığı soyut ürünler (benlik-iş ve değer-iş uyumu vb.) daha ön plandadır (Steger & Dik, 2010).

İnsanoğlunun tarihsel gelişim sürecine bakıldığında yaşamının çok önemli bir kısmını, neredeyse üçte birini bir işte çalışarak geçirdiği söylenebilir. Dolayısıyla bu devasa zaman dilimi boyunca insanlar işlerinin kendilerine sadece para kazandırmasından daha fazlasını yani çalışmalarının bir anlam ifade etmesini isterler (Steger, Dik & Duffy, 2012). Zira çalışmanın da sadece ekonomik üretkenlik işlevi yoktur aynı zamanda değer ve anlam yaratma işlevi de vardır (Yeoman, 2013). Çalışmanın insan yaşamı için bu denli önemli olması araştırmacıların ilgisini çekmiş ve çalışmaya dair pek çok bilimsel faaliyet yapılmıştır. Ancak “çalışma” kavramının özünde yer alan anlam konusuna daha az önem verilmiştir (Cheney, Theodor, Planap & Lair, 2008). Bu durum da anlamlı çalışma hakkında bilinenlerin sınırlı olmasına neden olmuştur. Ancak özellikle son 20 yılda anlamlı çalışmaya olan ilgi önemli ölçüde artmış ve pek çok araştırmacı bu kavramı tanımlama girişiminde bulunmuştur (Lips & Wiersman, 2009).

Anlamlı çalışma kavramının anlaşılabilmesi ve tanımlanabilmesi için öncelikle anlam kavramının anlaşılmasının gerektiği söylenebilir.

2.2.2. Anlam Kavramı

Yakın zamana kadar araştırmacılar “anlam” kavramının pratik çalışma dünyasına uygulanamayacak kadar felsefi olduğunu düşünüyorlardı. Ancak çalışma ortamlarının çağdaşlaşması ile birlikte araştırmacıların “anlamlı çalışma” kavramına olan ilgisi son yirmi yılda önemli ölçüde arttı. Bu ilgi artışı “anlamlı çalışma” kavramı hakkında pek çok araştırma yapılmasını sağladı. Yapılan araştırmalardan çıkan ortak sonuç, bireylerin anlamlı ve doyum sağlayıcı bir iş arama konusunda birincil bir güdüye sahip olduklarıdır (Ghadi, Fernando & Caputi, 2015). Bu temel ihtiyacını karşılayan yani anlamlı çalışan bireylerin yaşamlarında da anlamı deneyimleyecekleri aşıkardır (Yeoman, 2014). Dolayısıyla anlamlı çalışmayı açıklayabilmek için öncelikle “anlam” kavramına değinilmesi gerekmektedir.

“Anlamlı çalışma” kavramını ilk ortaya atan teorisyenler Frankl ve Maslow olduğu için (Koçer, 2019) bu iki teorisyenin “anlam” kavramına ilişkin görüşlerini incelemekte fayda olduğu söylenebilir. Özellikle Victor Frankl’ın “İnsanın Anlam Arayışı” kitabını yayınlanmasından bu yana psikoloji, insanlık için yaşamsal ve gerekli olan ama potansiyel olarak da ulaşılamaz görünen bir deneyim arayışına yani yaşamdaki anlam deneyimine odaklanmıştır (King, Heintzelman & Ward, 2016). Son yıllarda psikolojinin birçok alanında anlam kavramına olan ilgi giderek artmış (Park, 2010) ve araştırmacıların “anlam” kavramını güvenilir bir şekilde ölçme ve tanımlama girişimleri hızlanmıştır (King vd., 2016).

Anlam konusunda en bilinen araştırmacılarından biri olan ve Logoterapinin kurucusu olan Frankl, insanların hayatta bir anlam ihtiyacı olduğunu öne süren ve anlam araştırmalarında öncü kabul edilen ilk düşünürlerden biriydi (McKenzie, 2014). Frankl’a göre insan davranışlarını yönlendiren temel güdü, yaşamda anlam arayışıdır. Ona göre insanlar uğruna yaşayacakları bir anlam ve amaca ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak bu ihtiyacını sadece birey kendisi karşılayabilir. Yani anlam arayışı ve keşfi bireysel bir çabaya bağlıdır. Yaşamdaki bu anlam arayışı da tıpkı varoluşsal anlam arayışı gibi bireyin davranışlarını etkileyen temel bir güçtür. Bu arayış arzusu bireylerde içsel bir gerilim yaratmakta ve bu gerilim de psikolojik sağlığın ön koşulunu oluşturmaktadır. (Karahana & Sardoğan, 2004).

Anlam konusunda bir diğeri teorisyen olan Maslow’a göre bireyler ihtiyaçlar hiyerarşisinde fiziksel ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları gibi daha düşük düzey ihtiyaçlarını karşıladıklarında ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek düzey ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadırlar. Yaşamda anlamı deneyimleyebilmek de ancak bu ihtiyaçları karşılamak ile mümkündür. Bu üst düzey ihtiyaçlarını karşılayan bir birey, anlamlı ve yaşam amaçlarını gerçekleştirebileceği bir iş arayışına girecek yani “anlamlı çalışma” arzusunda olacaktır (Ghadi vd., 2015). Ayrıca kendini gerçekleştirme veya kişinin tam potansiyelini gerçekleştirmesi genellikle anlamlılığın temeli olarak kabul edildiğinden bireyin çalıştığı iş, kendini gerçekleştirmesi için ona ne kadar çok fırsat sunarsa, çalışması

da o kadar anlamlı olacaktır (Bailey, Lips Wiersma, Madden, Yeoman, Thompson, Chalofsky, 2018).

Özetle “anlam” tanımlanması zor ve öznel bir kavramdır. Birey, yaşamın her alanında anlamı deneyimleme arzusundadır. Bu açıdan bireyin ömrünün büyük bir kısmını oluşturan çalışmak, temel olarak hayatını şekillendirdiği ve temel ritimlerini oluşturduğu için potansiyel açıdan önemli bir anlamlılık kaynağıdır (Bailey & Madden, 2017).

2.2.3. Anlamlı Çalışma Kavramı

Birey günlük hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Günde yaklaşık sekiz saat, her yıl en az 40 hafta, yaklaşık 40 yıl... Bu devasa zaman dilimi boyunca birey, sadece geçimini sağlayacak geliri elde etme arzusunda değil aynı zamanda çalışarak yaşamda anlam deneyimini de elde etme arzusundadır. Zira yaşamda anlam, insanoğlunun en temel ihtiyaçlarından birisidir ve bu ihtiyacını karşılayabileceği yerlerin başında neredeyse ömrünün üçte birini geçirdiği çalışma ortamı gelmektedir. Sanılanın aksine çalışmanın sadece ekonomik üretkenlik işlevi yoktur ayrıca anlam ve değer yaratma işlevi de vardır (Yeoman, 2014). Örgütsel davranış araştırmacıları da bireylerin birincil amacının anlamlı, kişisel olarak tatmin edici ve motivasyon sağlayan iş aramak olduğu konusunda hemfikirdirler (Ghadi & Caputi, 2015). Araştırmacıların bu görüşünden yola çıkarak günümüzde çalışanların işlerinden elde edebilecekleri en değerli çıktının anlamlı çalışmak olduğu söylenebilir (Scroggins, 2008).

21. yüzyılda insan hayatının neredeyse tamamen iş odaklı bir hal aldığı düşünülebilir. Çünkü birey için iş, gün içinde diğer yaşam faaliyetlerinden daha fazla zaman almaktadır. 24 saatlik bir gün diliminde bireylerin yaklaşık 8 saati çalışarak geçtiği için hayatlarının merkez noktasında çalışmanın olması kaçınılmaz bir son olarak görülebilir. Bu iş odaklı yaşamda bireyler toplumda statü ve konum kazanmak, geçimini sağlayabilecek gelire sahip olmak ve kariyer gelişimini sürdürebilmek için yaptıkları işleri anlamlı bulmak durumundadırlar

(Koçer, 2019). Aynı zamanda birey, hayattaki anlam ve amacını ifade edebilmek için anlamlı bir şekilde çalışabilmelidir (Chalofsky, 2003).

Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki bireyin hayattaki en temel ihtiyaçlarından birisi olan anlam ihtiyacını karşılaması için çalışmasını anlamlı bulması gerekmektedir.

Bu noktada anlamlı çalışmanın ne anlama geldiğini tespit etmekte fayda vardır. Ancak tıpkı yaşamda anlama ilişkin literatürde ortak bir tanım hakim olmadığı gibi anlamlı çalışmaya ilişkin de literatürde ortak bir tanım bulunmamaktadır (Willey, 2016). Bu doğrultuda anlamlı çalışma araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır:

- Anlamlı çalışma, bir kişinin işini kişisel olarak tatmin edici bulmasıdır (Yeoman vd., 2019).
- Bireyin bir iş hedefinin değerini öznel olarak algılamasıdır (May vd., 2004).
- Genellikle önemli olan, kişisel gelişimi kolaylaştıran ve daha büyük iyiliğe katkıda bulunan işlerdir (Steger, Dik & Duffy, 2012).
- Yaptığımız işe öz veren ve hayatımıza doyum getiren çalışmadır (Chalofsky, 2003).
- Bireyin kendi ideallerine veya standartlarına uygun bir hedef ve amaç doğrultusunda çalışmasıdır (Lips Wiersma & Wright, 2012).
- Çalışırken harcanan fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjinin karşılığını aldığını hissetmektir (Fletcher & Robinson, 2016).
- Bireyin olumlu bir inançla (kendisinden daha büyük bir şeye ait olma ve hizmet etme inancı) çalışmasıdır (Willey, 2016).
- Bireyin işini amaçlı ve kişisel olarak önemli görmesidir (Pratt & Ashforth, 2003).
- Özellikle önemli olarak deneyimlenen ve bireyler için daha olumlu bir anlam taşıyan çalışmadır (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).
- Bireylerin yetkinlik ve değer ve kişisel hedefleri ile işin hedefledikleri arasındaki yakınlıktır (Chalofsky, 2003).
- İşin amacının, anlamının, değerinin, yönünün, mantığının ve gerekçesinin açık bir şekilde anlaşılması ve kavranmasıdır (Chalofsky & Krishna, 2009).

- Bireyin, işin varoluşsal amacını ve önemini idrak edebilmesidir (Aktouf, 1992).
- Bireyin bir işte çalışarak değerli bir amaca önemli ve olumlu bir katkı yapmasıdır (Albrecht, 2013).
- Bireyin işin ona sağlayacağı dışsal ödüller elde etme amacından ziyade daha büyük amaçlar için çalışmasıdır (Arnold, 2007).
- Bireyin işi ile kendisinin ötesindeki bir yaşam amacı arasında otantik bağ kurarak çalışmasıdır (Bailey & Madden, 2015).
- Bireyin benliği ile işi arasında bağlantı kurmasıdır (Cartwright & Holmes, 2006).
- Bireyin benliğinin ötesinde daha geniş bir değere sahip olarak çalışmasıdır (Lepisto & Pratt, 2017).
- Bireyin iş deneyimlerinin ve etkileşimlerinin öznel bir yorumudur (Ghadi & Caputi, 2015).

Bowie (1998), anlamlı çalışmayı şu şekilde tanımlamaktadır:

- Serbestçe girilen,
- Çalışanın özerkliğini ve bağımsızlığını kullanmasına izin veren,
- Çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmesini sağlayan,
- Fiziksel refah için yeterli bir ücret sağlayan,
- Çalışanın ahlaki gelişimini destekleyen,
- Çalışanın mutluluğu nasıl elde etmek istediğine dair anlayışına müdahale etmeyen çalışmadır.

Yukarıda da görüldüğü üzere anlamlı çalışmaya ilişkin pek çok farklı tanım yapılmıştır. Araştırmacıların anlamlı çalışmanın tanımı hakkında ortak bir anlayışa ulaşamaması da tanımın okuyucunun hayal gücüne ya da araştırmacının yorumuna bırakılmasına neden olmaktadır.

Anlamlı çalışmaya ilişkin literatürdeki bu kavram karışıklığının sebeplerine bakıldığında karşımıza dört temel neden çıkmaktadır. Bunlardan ilki, insanların doğası gereği benzersiz olmalarıdır. Bu da bir kişi için anlamlı olanın bir başkası için olmayabileceğini ifade

etmektedir. Ayrıca çalışmaya anlam veren inançların çeşitli olması, anlamlı çalışma tanımlarının da çeşitli olmasına neden olmuştur. İkinci neden, farklı yazarların farklı şekillerde algıladığı ve tanımladığı “anlam” kavramının kendisidir. Üçüncü neden, “anlam” ve “çalışma” terimlerini birbirine bağlamanın zor olmasıdır. Bu da “anlamlı çalışma” kavramını tanımlarken çeşitliliğe yol açmaktadır. Dördüncü ve son neden ise anlamlı çalışmanın çoklu modellerde öne çıkar bir faktör olmasıdır. Bu durumun anlamlı çalışmayı tanımlarken karmaşaya neden olduğu söylenebilir. Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki “anlam” ve “iş” arasındaki ilişki, çalışmadaki anlamın tanımlarında ve kavramsallaştırmalarında birçok çelişkili bakış açısı yaratmıştır. (Ghadi & Caputi, 2015).

Tüm bu nedenler araştırmacıların anlamlı çalışmaya ilişkin tanımlamalarda öznel olmalarına ve ortak anlayışa dayalı bir tanımlama yapmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Öte yandan Bailey vd. (2018) anlamlı çalışmayı çağdaş bir yaklaşımla ele aldıkları makalede, anlamlı çalışmanın beş temel paradoksuna vurgu yapmışlardır. Bu paradokslar:

1. Birey, anlamlı çalışmaya yönelik doğuştan gelen bir dürtüye sahiptir. Bu dürtü onun içsel ihtiyaçlarını tatmin etmesini sağlamakla birlikte aynı zamanda zararlı aşırılıklara itebilir.
2. Anlamlılık, kendini gerçekleştirme bağlamında ortaya çıkar ancak bunun için bir “öteki”ne ihtiyaç vardır.
3. Anlam, her birey için biriciktir ve öznedir ancak anlamı oluşturan etmenler dışsal ve nesnel bir temele dayanmaktadır.
4. Anlamlılığı sadece bireyin kendisi keşfeder ancak çevre tarafından da nispeten düzenlenebilir
5. Anlamlı çalışma, kişinin işini değerli olarak algılamasıdır ve bireyin kendisiyle bağlantılıdır ancak aynı zamanda da mekan, zaman ve maddiyatla da bağlantılıdır.

Anlamlı çalışmaya ilişkin yukarıda verilen birbirinden farklı tanımlamalar ve bu tanım farklılıklarının nedenleri göstermektedir ki, anlamlı çalışmaya ilişkin bir kavram karmaşası

vardır ve bu karmaşıklığı gidermek son derece önemlidir. Bunun için anlamlı çalışma ile ilişkili kavramlar aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur;

Tablo 1

Anlamlı Çalışma ile İlişkili Kavramlar

Kavram	Tanım	Kaynak
Anlam (Meaning)	Aşağıdakilerden birini içerir: (1) bir amaç duygusu veya önemi, (2) bir kişinin niyetleri veya (3) bir bilginin açıklığa kavuşturulması veya sıralanması	Csikszentmihaly 1990, s.215-216
Anlamlılık (Meaningfulness)	Bir kişinin kimliğinin rolü ve/veya üyelik duygusuyla bütünleşmesinin ürünü	Pratt & Aschfo 2003
Anlamlı Çalışma (Meaningful Work)	Bireyin, çalışmasını ve/veya çalışma ortamını amaçlı ve kişisel olarak önemli olarak algılaması	Pratt & Aschfo 2003
İş Yerindeki Anlam (Meaning in Work)	Anlamlı çalışma ile eş anlamlıdır. Hayatımızın anlamını ve amacını iş yoluyla ifade etme	Chalofsky, 2010 11
İşin Anlamı (Meaning of Work)	“Bir kişinin hayatında işin rolü” (yani, bir kişinin çalışma nedeni)	De Klerk, 2005 69
İşteki Anlam (Meaning at Work)	Kişisel tatmin durumu, benlik saygısı, zengin ilişkiler, amaç/değerlerin uyumu	Chalofsky, 2010 153
Anlamlı İş Yeri (Meaningful Workplace)	Liderlik ve iş hayatı konularını içeren değerlere dayalı organizasyon kültürleri; sosyal sorumluluk ve çeşitlilik; işe aidiyet ve bağlılık ve topluluk olarak işyeri	Chalofsky, 2010 90
Anlam Oluşturma (Meaning Making)	Bazı hedef ya da uyaranları var olan ya da ortaya çıkan bir bilişsel çerçeveye yerleştirerek ona önem atfetme	Pratt & Ashfo 2003
Yaşamda Anlam Oluşturma (Meaning Making in Life)	Kişinin varoluş amacını anlamlandırma süreci	Pratt & Ashfo 2003
İşte Anlam Oluşturma (Meaning Making in Work)	Bilinçli yansıma yoluyla iş deneyimlerinin kişisel bir kişisel anlam çerçevesine entegrasyonu	Van den Heu vd., 2009

Wiley, C.R. (2016). *Meaningful teaching: An interpretive phenomenological analysis of how international school teachers experience meaningful work*. Doctoral Dissertation, Northeastern University College of Professional Studies, Boston.

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği üzere, anlam ile ilişkili kavramlar tanım olarak birbirlerine son derece benzemekte ve birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir ancak bu kavramlar tanım olarak birbirlerine benzemelerine rağmen, aslında birbirlerinden farklı kavramlardır.

2.2.4. Anlamli Çalışmanın Önemi

Çeşitli disiplinler çalışmada anlam bulmanın veya deneyimlemenin önemini incelemiştir. Psikoloji bireylerdeki anlamı, iş deneyimlerinin ve etkileşimlerin öznel bir yorumu olarak kabul ederken sosyal bilimler anlamı, bireylerin normları veya paylaşılan algıları açısından inceler (Ghadi vd., 2015).

Psikoloji açısından incelendiğinde insan için anlam, refahın temel taşı ve yaşamdaki ana motivasyon kaynağıdır. Anlam, bireye hayatının önemli olduğu ve geçirdiği saniyelerin, günlerin ve yılların bir sayıdan daha fazlası olduğu hissini verir (Heintzelman & King, 2014). Dolayısıyla bireyin yaşamını anlamli bir şekilde geçirmesi önemlidir. Yaşamda anlamı deneyimleyebilmek için hiç şüphesiz bireyin çalışmasını da anlamli olarak deneyimlemesi gerekmektedir. Zira yaşamının neredeyse üçte birini çalışarak geçiren insan, bu süreyi de anlamlandırmak istemektedir. Zaten “çalışma” kavramının özünde de “anlam” yer almaktadır (Cheney, vd., 2008). Hollbecke ve Springnett’ten aktaran Koçer, 2019 bireyin çalışmasında anlam araması için çeşitli nedenler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenler;

- İnsan ömrünün büyük bir kısmı çalışarak geçmektedir.
- Çalışanlar arasında yaşanan güven problemleri nedeniyle, bireylerin işe ve iş ortamına bağlılıkları ve aidiyet duyguları azalmaktadır. Bu nedenle bireyler kıdem olarak hızlı bir ilerleme göstererek, iş arkadaşlarıyla mücadele etme çabasındadırlar.
- Dengesiz maaşlar, hatalı yönetim faaliyetleri, mevkide hakedilmeyen yükselişler nedeniyle çalışan ve yönetici arasında ahenk ve uyum bozulmakta ve güven duygusu azalmaktadır. Bu durum, iş ortamında artan bencilliğe ve bireyselliğe neden olur.

- Bireyler gün geçtikçe maddi olan şeyleri arayışları azalmakta ve manevi şeyleri arayışları artmaktadır.
- İş örgütleri topluma fayda sağlayabilecek faaliyetlerden nispeten yoksundur. Ancak toplum, örgütlerin sadece kar odaklı olmamasını bunun yerine toplumsal faydaya yönelik çalışmasını istemektedir.

Bu sebeplerden ötürü, çalışanlar için anlamlı çalışma bir gereksinim olmakta ve iş ortamında anlam arayışı içerisine girmektedirler. Hatta bu arayış bireylerin birincil güdüsü olarak görülebilir (Ghadi vd., 2015).

Anlamlı çalışmanın önemli olmasının bir diğer nedeni de hem çalışma ortamına hem de çalışanlara yaptığı katkılardır. İşlerinin anlamlı olduğunu söyleyen insanlar (Steger vd., 2012);

- Daha iyi psikolojik uyum gösterirler.
- Daha yüksek bir refah seviyesine sahiptirler.
- Daha fazla iş doyumuna ve uyuma sahiptirler.

Ghadi vd. (2015)'e göre ise anlamlı çalışan bireyler;

- İşlerini bırakma ihtimalleri düşüktür.
- İşlerine karşı daha fazla bağlılık ve aidiyet duygusu hissedeler.
- Çalışma arkadaşları ile bir bütün halinde çalışırlar ve bencillik yapmazlar.
- İş ve yaşam doyumları yüksektir.

Öte yandan çalışmasında anlam deneyiminden yoksun bireyler ise (Ghadi vd., 2015);

- Yüksek stres seviyesine sahiptirler.
- Kendilerine zarar verebilecek kadar işkolik olabilirler.
- Hastalığa bağlı olarak uzun süreli devamsızlık yaparlar.
- İş ortamında bencil olurlar ve diğerleri ile uyumlu çalışamazlar.

Anlamalı çalışmanın bireye sağladığı tüm bu faydalara ve anlamsız çalışmanın da bireyde oluşturduğu hasarlara bakıldığında çalışmada anlamlılık deneyiminin son derece önemli ve gerekli bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.5. Anlamalı Çalışmanın Yapısı

Anlamalı çalışmaya ilişkin verilen tüm tanımlamalar göstermektedir ki bu kavrama ilişkin literatürde ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bu durumun aslında anlamalı çalışma kavramının karmaşık yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanların iş yerlerinde anlam deneyimine ulaşması son derece önemli olduğu için anlamalı çalışmanın yapısının tüm yönleri ile incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle aşağıda anlamalı çalışmanın yapısını açıklayan modellere yer verilmiştir.

2.2.5.1. Chalofsky'nin Anlamalı Çalışma Modeli

Anlamalı çalışmayı açıklayan ilk model Chalofsky (2003) modelidir. Chalofsky (2010) anlamalı çalışmayı üç temel yapıda açıklamış ve bir anlamalı çalışma modeli geliştirmiştir. Bu model Şekil 3'te verilmiştir;



Şekil 3. Anlamalı çalışmanın yapısı. Chalofsky, N. (2010). *Meaningful workplaces: reframing how and where we work*. San Francisco: Wiley.

2.2.5.1.1. Benlik Algısı

Bireyin çalışmasından anlam elde etmesi için işin bireye bir şeyler katması gerekmektedir. Bireyin çalıştığı işi, onun benlik duygusuna katkı sağlarsa, birey için o işin anlamlı olacağı söylenebilir. Çünkü bir bireyin işini sevmesi ve anlamlı bulması ancak iş deneyiminin o bireye ne kattığına bağlıdır. Dolayısıyla benlik algısı, işte anlam bulmak için kritik öneme sahiptir. Ancak anlamlı çalışmayı deneyimlemek isteyen bir kişi, tüm benliğini işe sokmadan önce, kendi değerlerinin, inançlarının ve yaşamdaki amacının farkında olmalıdır. Bu farkındalık, bireyin benlik algısını güçlendireceği için birey, çalışma ortamında tam potansiyeline ulaşmaya çalışacaktır. Bu da aslında Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacını temsil eder. Dolayısıyla benlik algısı, anlamlı çalışma yolunda bireyin kendini gerçekleştirme düzeyini temsil ettiği söylenebilir (Chalofsky, 2003). Sonuç olarak benlik algısı şunları içerir (Chalofsky, 2010);

- Kişinin bütün benliğini (zihin, beden, duygu, ruh) işe (ve işyerine) getirmesi
- Kişinin potansiyelini tanımak ve geliştirmek
- Kişinin hayattaki amacını ve işin bu amaca nasıl uyduğunu bilmek
- Kişinin amacına ulaşması konusunda olumlu bir inanç sistemine sahip olmak.

2.2.5.1.2. İşin Kendisi

Anlamlı çalışmanın bir diğer bileşeni iştir. Kendisine sadece dışsal ödüller sağlayan bir iş, bireyi anlamlı çalışma deneyiminden uzaklaştırmaktadır. Çünkü aslında bireyleri anlamlı çalışmaya götüren asıl nokta, işin kendisidir. Bireyin anlamlı çalışması deneyimleyebilmesi için işin bireye sadece dışsal ödüller değil ayrıca içsel ödüller de sağlaması gerekmektedir. Yaratıcılık becerilerini sergileyebildikleri, özerklik duygusunu hissedebildikleri, sürekli öğrenebildikleri ve risk alabildikleri işlerde çalışan bireyler, çalışmalarında anlam duygusunu deneyimleyebilirler (Chalofsky, 2003). Yani aslında işin kendisi şunları içermektedir (Chalofsky, 2010);

- Bir işi ya da görevi yerine getirebilme

- Zorluk, yaratıcılık, öğrenme, sürekli büyüme
- Çalışma aracılığıyla kişinin amacını gerçekleştirme fırsatı
- Özerklik, yetkilendirme

Bu unsurları içeren bir işin bireyi anlamlı çalışma deneyimine de götüreceği söylenebilir.

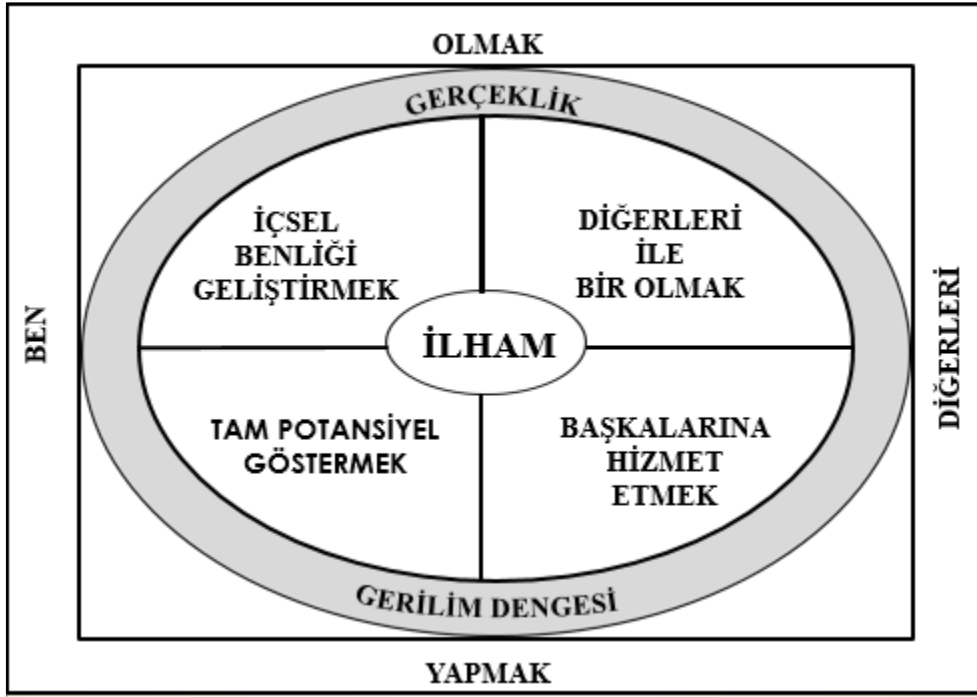
2.2.5.1.3. Denge Duygusu

Aslında hayatın hiçbir alanı diğer alanlara değer vermeyi bırakacak kadar baskın değildir. Dolayısıyla birey işini anlamlı algılıyor olsa bile eğer işi onun sağlığına, ailesine ve sosyal yaşamına zarar veriyorsa yani birey işinden dolayı yaşam alanları arasında bir denge kuramıyorsa çabucak kopacak ve anlamsızlık oluşacaktır. Bu da aslında insanların anlamlılık deneyimi için tüm yaşam alanlarında bir denge duygusuna sahip olması gerekliliğini göstermektedir. Ayrıca bireyin çalışmasında anlam duygusunu deneyimleyebilmesi için benliğinin fiziksel, zihinsel ve psikolojik yönleri arasında da bir denge bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla anlamlı çalışma, sadece yaptığımız işin anlamı ile ilgili değildir; hayatımızı nasıl yaşadığımızla da ilgilidir. Hayatta sürdürdüğümüz amaç, değerler ve ilişkiler ve faaliyetler arasındaki uyum ve dengedir (Chalofsky, 2003). Sonuç olarak anlamlı çalışmada denge duygusu şu parçalardan oluşmaktadır (Chalofsky, 2010);

- Çalışma benliği ve kişisel benlik dengesi
- Manevi benlik ve çalışma benliği dengesi
- Kendine ve başkalarına verme dengesi.

2.2.5.2. Lips Wiersma ve Wright'ın Anlamlı Çalışma Modeli

Lips Wiersma ve Wright (2012), anlamlı çalışmayı kapsamlı bir şekilde ölçmek ve doğrulamak amacıyla anlamlı çalışma modeli geliştirmişlerdir. Bu model, anlamlı çalışmanın çok boyutlu ve karmaşık yapısını ortaya koyma noktasında son derece önemlidir. Zira modele göre anlamlı çalışmanın dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, içsel benliği geliştirmek, başkalarıyla birlik kurmak, başkalarına hizmet etmek ve tam potansiyeli ifade etmektir. Model Şekil 4'te verilmiştir;



Şekil 4. Anlamli çalışma modeli. Lips Wiersma & Wright (2012). Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685.

İçsel Benliği Geliştirme, bireyin kendini tanımaya çalışması ile başlar. Birey benliğinin farkında olursa yani yapabildiklerinin, yapamadıklarının, beklentilerinin ve değerlerinin farkında olursa kendini olduğu gibi kabul edecek ve anlayış gösterecektir (Lips Wiersma, 1999). Bireyin çalışmasında anlam duygusunu deneyimleyebilmesi için içsel benliğini geliştirmesi ve bunu geliştirebilmek için de kendini farkında olması gerekmektedir (Lips Wiersma, 2009). Birey, çalıştığı ortamda ahlaki gelişim gösterebilirse yani çalışırken ilkeli ve erdemli davranabilirse, doğru olanı yapmaya çalışırsa, her zaman ve her ortamda sürekli bir öğrenme çabası içinde olursa ve çalışma ortamında kendisi gibi olabilirse çalışmasında anlam deneyimine ulaşabileceği söylenebilir (Lips Wiersma & Morris, 2009).

Diğerleri ile Bir Olma sayesinde birey çalışmasında anlam deneyimine ulaşabilir. Eğer birey fikir, istek, düşünce, beklenti ve inançlarını ifade edebilecek olgunlukta insanlarla çalışıyorsa, insanlarla daha derin bağlantılar kurabileceği bir çalışma ortamına sahipse,

yaptıklarına göre onlarla iletişime geçmek yerine daha ilkeli bağlantılar kurabiliyorsa, diğerlerinin davranışlarının ve fikirlerinin özünü anlayabiliyorsa ve onlarla ortak bir anlayışa sahipse hiç şüphesiz diğerleri ile bir bütün halinde hareket edebilecek ve böylece çalışmasında anlam deneyimine ulaşabilecektir (Lips Wiersma, 1999).

Tam Potansiyelini Gösterme bireyin anlamlı çalışma deneyimine ulaşmasına yardımcı olabilir. Birey, yaratıcılık becerilerini sergileyerek, sahip olduğu yeteneklerini göstererek, başarılar elde ederek, diğerlerini etkileyerek, çalışma ortamlarında yeni şeyler yaratarak, başarılar elde ederek, diğerlerini etkileyerek yani kısaca sahip olduğu bütün potansiyelini çalışma ortamında sergileyerek anlamlı çalışmayı deneyimleyebilir (Lips Wiersma, 1999).

Başkalarına Hizmet Etme, anlamlı çalışma için ön koşul olarak görülebilir. Diğer insanların yaşamlarına katkıda bulunmak ve onların yaşam koşullarını daha iyi hale getirebilmek için bireyin kendi güçlü yanlarını ve yeteneklerini kullanması gerekmektedir. Bu sayede bireyin diğerlerine yardımcı olacağı ve böylece anlamlı çalışmayı deneyimleyebileceği söylenebilir (Lips Wiersma, 1999).

İlham, sayesinde birey çalışmasında anlam deneyimine ulaşabilir. Kendisi dışındaki bir tür ruhsal durumun varlığını hissettiğinde bu deneyime ulaşabileceği söylenebilir. Bu aşkın bir deneyim veya ilahi bir bağlantı olabilir ama aynı zamanda bireyin ulaşmaya çalıştığı bir amaç veya vizyon da olabilir (Lips Wiersma & Morris, 2009). Lips Wiersma ve Morris ‘ten aktaran Koçer, 2019 ilhamın aslında bireyin beklentileri, hayalleri ve idealleri ile ilgili olduğunu ve bu açıdan bakıldığında birey kendi hedef ve idealine ne kadar çok yaklaşırsa, anlamlı çalışma deneyimini de o denli yaşayacağını belirtmişlerdir.

Gerçeklik, bireyin anlamlı çalışmayı deneyimleyebilmesi için gerekli olabilir. Zira anlamlılık, bireyin var olan gerçeklik ile uzlaşmasından türemektedir. Kişinin her zaman gelecekteki bir ideal ya da mükemmel benlik için çabaladığı bir yaşam, daha az anlamlı olarak deneyimlenir. Her şey yolundaymış gibi davranmak (sahte olmak) yerine, kişi kusurların farkında olduğunda, bilmediğinde veya insanlığın karşı karşıya olduğu sorunların bunaltıcı olabileceği gerçeğinde daha anlamlı olarak kabul edilir. Ayrıca birey, sadece kendi

gerçekliğini keşfederek anlamlılık deneyimine ulaşmaz aynı zamanda çalışma ortamının gerçeklerinin farkına vararak da anlamlı çalışmayı deneyimler (Lips Wiersma & Morris, 2009).

Ben-Diğerleri ve Yapmak-Olmak, sayesinde birey anlamlılık deneyimine ulaşabilir. Bireyin anlamlılık deneyimi, modele göre çerçevede yer alan dört kaynaktan ortaya çıkmaktadır. Bu kaynaklar ben, diğerleri, yapmak ve olmaktır. Model, bu kaynaklardan açığa çıkan gerilimlerin anlamlı çalışmayı oluşturduğunu iddia etmektedir. Birey kendi ihtiyaçları ve diğerlerinin ihtiyaçları arasındaki ayrımını iyi yapabilirse ben-diğerleri arasındaki dengeyi sağlayabilecek ve böylece anlamlı çalışabilecektir. Ayrıca birey, başkalarının ihtiyaçlarını ile kendi ihtiyaçlarını karşılama konusunda bir denge sağlayabilirse yani yapmak-olmak arasında eşitliği kurabilirse anlamlı çalışma deneyimine ulaşabileceği söylenebilir (Lips Wiersma & Morris, 2009).

2.2.5.3. Pratt ve Ashforth'un Kimlik Temelli Anlamlı Çalışma Modeli

Bireyler yaşamlarında ve işlerinde aktif olarak anlamlılık arzularlar ve ararlar. “Anlam” ile kast edilen şey aslında bireyin çalışmasını ve çalıştığı ortamı amaçlı ve anlamlı olarak algılamasıdır. Bu algı, işin kendisinin içsel niteliklerinden, işin hizmet ettiği düşünülen hedeflerden, bireyin sahip olduğu değerlerden ve inançlardan veya içinde bulunulan örgütsel topluluktan kaynaklanabilir. Anlamlı çalışmaya ilişkin bu algı öznedir yani her birey anlamlı çalışmayı kendisine göre algılar. Dolayısıyla bireyler ve bireylerin içinde yer aldıkları sosyal gruplar- büyük ölçüde farklılık gösterdiğinden, çalışmaya yüklenilen anlam, yalnızca bireyler arasında değil, aynı zamanda tarihsel ve fiziksel bağlamlar arasında da değişkenlik gösterebilir. Kısaca herkes çalışmayı aynı nedenlerden dolayı anlamlı görmez (Pratt & Ashforth, 2003).

Kişinin kim olduğuna dair algısı yani kimliği, yaptıklarından ve içinde bulunduğu sosyal gruplardan etkilenmektedir.

Modele göre anlamlı çalışma bireyin;

- Çalışma ortamındaki rolleri (Rol),
- Kendisini çalıştığı ortama ait hissedip hissetmediği (Üyelik),
- Kim olduğuna (Kimlik) ve neden o ortamda bulunduğuna (Anlam) dair algısı arasındaki ilişkiler ile deneyimlenmektedir.

Kimlik perspektifinden yola çıkılarak geliştirilen anlamlılık modelinin temelinde ise üç varsayım bulunmaktadır (Pratt & Ashforth, 2003):

1. Anlamlılık bireyin ne yaptığına ilişkin algısı yani rolleri ile nereye ait olduğuna dair algısının bütünleşmesi sonucunda oluşur. Yani birey çalışma ortamında yaptıklarının farkındaysa ve kendini o ortama ait hissedebiliyorsa anlamlı çalışmayı deneyimleyebilecektir.
2. Anlamlılık, roller (Ne yapıyorum?), üyelik (Nereye aitim?) ve kimlik (Ben kimim?) arasındaki dinamik ilişkiler sayesinde oluşmaktadır. Modelde yer alan oklar bu dinamik ilişkileri sembolize etmektedir.
3. Anlamlılık, bireyin kim olduğunu, nereye ait olduğunu, neler yaptığını ve amaçlarını sorgulamasıyla oluşmaktadır. Dolayısıyla birey, anlamlı çalışmayı deneyimleyebilmek için, çalışma ortamında bu sorgulamaları yapmalıdır.

Sonuç olarak anlamlı çalışma algısı her bireyin kendisine özgüdür. Bu algıyı etkileyen en temel soru ise “Ben kimim?” sorusudur yani bireyin kimliğidir. Ancak anlamlı çalışma, sadece bireyin kim olduğuna dair algısından etkilenmez ayrıca bireyin çalışma ortamına olan aidiyetinden, çalışma ortamında neler yaptığından ve neden orada olduğuna dair algılamalarından da etkilenir. Aslında anlamlı çalışma, bireyin çalışma ortamındaki rollerinin, aidiyetinin, kimliğinin ve neden orada olduğuna dair algısının birbirleriyle kurduğu dinamik etkileşimi ile deneyimlenmektedir.

2.2.5.4. Steger, Dik ve Duffy'nin Anlamlı Çalışma Modeli

Steger, Dik ve Duffy (2012), anlamlı çalışmanın deneyiminin temel boyutlarının psikolojik bir ölçüsünü sundukları makalelerinde, anlamlı çalışmanın çok boyutlu yapısını ölçmek için

bir ölçek geliştirmeye çalışmışlardır. Araştırmacılara göre anlamlı çalışma, tıpkı Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010)'nin tanımladığı gibi değerli ve pozitif olarak bir işte çalışmadır. Anlamlı çalışmanın pozitif yönü hedonik yani zevk odaklı değil ödomonik yani büyüme ve gelişme odaklıdır. Yani anlamlı çalışma bireyin zevk alarak çalışmasından ziyade çalışarak büyümesi ve gelişmesidir. Araştırmacılar anlamlı çalışmayı üç temel yapı üzerinden kavramsallaştırmışlardır. Bu yapılar:

1. Çalışmanın Psikolojik Anlamlılığı: Anlamlı çalışma, genellikle kişinin çalışmasını kişisel olarak önemli görmesine dair öznel bir deneyimdir. Bu yön, insanların çalışmalarını önemli ve anlamlı olarak değerlendirdiği duygusunu yakalamalarına yardımcı olur.
2. Çalışma Yoluyla Anlam Oluşturma: Çalışma, bir bütün olarak yaşamdaki önemli bir anlam kaynağıdır. Gerçekten de insanları hayatlarında bir bütün olarak anlam inşa etmeleri için çalışmalarını da anlamlı olarak deneyimlemeleri gerekmektedir. Anlamlı çalışma, insanların kendilerini ve çevrelerindeki dünyayı anlamalarını derinleştirmelerine yardımcı olabilir ve kişisel gelişimlerini kolaylaştırabilir. Dolayısıyla, bütüncül olarak yaşamda bir anlam deneyimine ulaşmak için bireyin anlamlı bir şekilde çalışması gerekir.
3. Diğer insanların iyiliği için güdülenme: Anlamlı çalışma, diğerlerinin yararına olumlu bir etki yapmayla da ilişkilidir. Birey, diğerleri üzerinde ne kadar geniş bir etkiye sahipse çalışmasını da o derece anlamlı olarak deneyimler.

Tüm bu kuramsal modeller anlamlı çalışmaya dair pek çok farklı tanım olduğunu ve pek çok farklı boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Bu modellerin ortak yönlerine bakıldığında anlamlı çalışmanın sadece bireye bağlı olmadığı aynı zamanda çalışma ortamının da bu deneyime ulaşmada etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca, bireyin çalışmasında anlamı deneyimleyebilmesi için sadece kendisine değil diğerlerine de katkı sunması gerekliliği, modellerin bir diğer ortak yönü olarak belirtilebilir. Öte yandan bazı modeller bireylerin anlamlı çalışmaya ulaşması için benliği ve işi arasında bir uyum ve denge olması gerektiğini

ifade ederken (Chalofsky, 2003); bazı modeller ise anlamlı çalışmanın sadece benlik ve iş dengesi ile deneyimlenemeyebileceğini ayrıca diğerlerine katkıda bulunmanın ve tüm potansiyelini işine yansıtmanın gerektiğini ifade etmektedir (Lips Wiersma & Wright, 2012). Bazı modeller bireyin anlamlı çalışabilmesi için kendini çalışma ortamına ait hissetmesi ve yaptıklarını ve amaçlarını sorgulaması gerektiğini ifade ederken (Pratt & Ashforth, 2003), bazı modeller ise bireyin yaptığı çalışmayı önemli görerek ve çalışma yoluyla büyümeyi ve gelişmeyi sağlayarak anlamlı çalışmayı deneyimleyebileceğini söylemektedir (Steger vd., 2012).

Yukarıda açıklanan kuramsal modellerden Steger vd. (2012) tarafından ortaya atılan anlamlı çalışma modelinin bu çalışmada temel alınacağı söylenebilir. Zira bu model çalışmaya dair anlamlılığını psikolojik açıdan izah etmeye çalışmakta ve anlamlı çalışmayı psikolojik bir temele dayandırmaktadır.

2.2.6. Anlamlı Çalışmanın Kaynakları

Anlamlı çalışmaya dair en kapsamlı model, Lips-Wiersma (1999; 2002; 2009) tarafından ortaya konulmuş olan modeldir. Başlangıç aşamasında model, ruhsal yönelimli 16 kişinin anlamlı çalışma düzeylerini belirlemek için nitel bir araştırmaya çerçevesinde geliştirilmiştir (Lips Wiersma, 2002). Model daha sonra beş Batı ülkesinde altı yılı kapsayan büyük ölçekli bir eylem araştırması projesini içeren ek araştırmalarla rafine edildi (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Anlamlı çalışmanın bu bütünsel modeli, anlamlı çalışmanın dört kaynağını önermektedir. Grama ve Todericiu (2017)'ye göre bu kaynaklar:

- 1) Kendini geliştirme ve olma,
- 2) Diğerleri ile birlik,
- 3) Tam potansiyeli ifade etme,
- 4) Başkalarına hizmet etme.

Anlamlı çalışma, bu dört kaynağın birleşiminden doğar ve aralarında bir denge veya uyum gerektirir. Örneğin, bir kişi başkalarına kendi iyiliğine zarar verecek kadar hizmet ederse,

alışmasında anlamlılık duygusu azalacaktır. Çalışanlar en yüksek anlam deneyimine bu dört kaynağı eksiksiz ve kapsamlı bir şekilde kullanabildiklerinde ulaşmaktadırlar (Grama & Todericiu, 2017). Aşağıda bu kaynaklara kısaca değinilmiştir:

2.2.6.1. Kendini Geliştirme ve Kendisi Olma

Bireyin kendini geliştirmesinin ve kendisi gibi olmasının ilk adımı, kendini tanımaya başlamaktır. Bu başlangıç için ise bireyin iç görü düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Zira kendini tanıma ancak iç görü sayesinde olabilir. Kendisini tanıyan ve kendisinin farkında olan bir birey yani yapabildiklerinin, yapamadıklarının, beklentilerinin ve değerlerinin farkında bir birey, kendini olduğı gibi kabul etme noktasında güçlü bir adım atmış olur. (Lips Wiersma, 1999).

2.2.6.2. Diğ erleri ile Birlikte Olma

Bireyin alışma ortamı, düşünce ve fikirlerini ifade edebileceğı, derin bağlantılar kurabildiğı, kendini diğ erlerini ifade edebildiğı bir çalışma ortamıysa, birey diğ erleri ile bir bütün halinde hareket edebilecek ve böylece anlamlı çalışma deneyimine ulaşacaktır (Lips Wiersma, 1999).

2.2.6.3. Tam Potansiyelini Gösterme

Birey, yaratıcılık becerilerini sergileyerek, sahip olduğı yeteneklerini göstererek, başarılar elde ederek ve diğ erlerini etkileyerek çalışmasında anlam deneyimine ulaşabilir (Lips Wiersma, 1999). Aslında bireyler çalışma ortamlarında yeni şeyler yaratarak, başarılar elde ederek ve diğ erlerini etkileyerek anlamlı çalışmayı deneyimleyebilirler (Lips Wiersma & Morris, 2009).

2.2.6.4. Başkalarına Hizmet Etme

Anlamlı çalışmanın bu kaynağı, diğ er insanların yaşamlarına katkıda bulunmak ve onları iyileştirmek için kişinin kendi güçlü yanlarını ve yeteneklerini kullanması ile ilgilidir. Bu

sayede birey diğerlerine yardımcı olacak ve böylece anlamlı çalışmayı deneyimleyebilecektir (Lips Wiersma, 1999).

2.2.7. Anlamlı Çalışmanın Özellikleri

Bailey ve Madden (2016), anlamlı çalışmanın beş özelliğini tespit etmişlerdir. Bu özellikler sırasıyla aşağıda açıklanmıştır.

- **Anlamlı çalışma bireyin kendini aşmasını gerektirir (Öz Aşkılık):** Birey, çalışmasını sadece kendisi için değil, aynı zamanda başkaları için de önemli olarak algılayorsa anlamlı çalışmayı deneyimleme eğiliminde olur. Bu açıdan bakıldığında anlamlı çalışma, bireyin çalışması yoluyla kendini aşması ve diğerlerini etkilemesidir. Örneğin, bir temizlik görevlisi, torunları ve gelecek nesillere temiz bir çevre bırakmaya katkıda bulunduğu inancına sahip olursa çalışmasında anlamı deneyimleyebilecektir (Bailey & Madden, 2016).
- **Anlamlı çalışma sadece haz odaklı değil bazen de dokunaklı ve kuvvetli bir deneyimdir:** İnsanlar, yalnızca katıksız bir neşe ve mutluluk duygusu hissettikleri anlarda değil ayrıca karışık, rahatsız edici ve hatta acı veren düşünce ve duygularla ilişkili anlarda da çalışmalarının anlam dolu olduğunu keşfedebilirler. Çalışanlar, zor koşullarda zafer kazandıklarında veya karmaşık, zorlu bir sorunu çözdüklerinde çalışmalarını anlamlı bulabilirler. Kısaca anlamlı çalışma, sadece olumlu duyguların hissedildiği anlarda değil ayrıca zorlayıcı durumların üstesinden geldiği anlarda da deneyimlenmektedir (Bailey & Madden, 2016).
- **Anlamlı çalışma deneyimi sürekli değil dönemselidir:** Anlamlılık duygusu, sürekli bir şekilde değil daha ziyade dönemsel bir şekilde ortaya çıkar. Hiç kimse işini tutarlı ve sürekli bir şekilde anlamlı bulamaz, bunun yerine, bireyler güçlü deneyimler üreten yoğun zamanlarda yani belirli dönemlerde çalışmalarını anlamlı olarak deneyimlerler. Bu doruk deneyimler bireyler üzerinde derin bir etkiye sahiptir ve oldukça akılda kalıcıdır (Bailey & Madden, 2016).

- **Anlamli çalışma deneyimi genellikle geçmişe yönelik düşünmeyi gerektiren bir deneyimdir:** Bireyler genelde çalışmasını nadiren o anda anlamli olarak deneyimlerler. Sıklıkla bireyler, geriye dönük düşündüklerinde anlamli çalışma deneyimlerini fark ederler. Örneğin bir temizlik görevlisi, bir caddeyi temizlemeyi bitirip yaptığı işe bakmak için durduğunda çalışmasını anlamli olarak deneyimleyebilmektedir. Özetle anlamli çalışma deneyimi, geriye dönük düşünmeyi gerektiren bir deneyimdir (Bailey & Madden, 2016).
- **Anlamli çalışma sadece yalnızca iş bağlamında değil, aynı zamanda daha geniş kişisel yaşam deneyimleri bağlamında da deneyimlenir:** Anlamli çalışma, bireyin çalışma ortamına özgü bir deneyim olmaktan daha ziyade yaşamın genelinde de deneyimlenen bir duygudur. Bu durum anlamli çalışmayı iş bağlamından bağımsız bir hale getirmektedir (Bailey & Madden, 2016).

İş ortamının ahlaki yükümlülüklerinden birinin çalışanlara anlamli işler sağlamak olduğuna inanan Bowie (1998), anlamli çalışmanın nesnel ve normatif bir tanımını yapmaya yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Böyle bir tanım sağlamak için Kant'ın ahlak felsefesine başvuran araştırmacı bu sayede, anlamli çalışma kavramını standart bir etik teoride temellendirmeyi amaçlamıştır. Kaleme aldığı makalesinde anlamli çalışmanın altı özelliğini tespit etmiştir. Ona göre anlamli çalışma (Bowie, 1998);

- Özgürce seçilen ve işçiye işte özerklik uygulaması için fırsatlar sağlayan çalışmadır.
- Çalışanın özerkliğini ve bağımsızlığını kullanmasına izin verir.
- Çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmesini sağlar.
- İşçinin bağımsızlığını kullanması için yeterli bir maaş sağlayan, fiziksel refahını ve bazı arzularının tatminini sağlayan çalışmadır.
- Çalışanın ahlaki gelişimini destekler.
- Çalışanın mutluluğu nasıl elde etmek istediğine dair anlayışına müdahale etmez.

2.3. Düzgün İş

İnsanoğlu, yeryüzünde var olduğu günden bugüne kadar hayatlarını devam ettirebilmek için çalışmak durumundadır. İlk zamanlarda avcılık ve toplayıcılık ile uğraşan insanlar, yerleşik hayata geçmeleri ile birlikte tarım ile ilgilenmeye başlamışlardı. Buharlı makinenin icadı ile birlikte hızla sanayileşen dünyada insanlar hayatlarını sanayi ve ticaret ile uğraşarak kazanmayı sürdürdüler. Günümüzde ise bilim ve teknolojiye hızlı gelişimin neticesinde insanlar pek çok farklı iş kollarında çalışmakta ve hayatlarını devam ettirmektedirler. Çalışmanın insanoğlu için bu denli önemli bir uğraş olması beraberinde insanın bir işten beklentilerini; işin ise bireyden beklentilerini getirmiştir. Önceleri sadece dolgun bir maaş için çalıştığı söylenen insanların günümüzde bir işten en temel beklentisi arasında doyum ve anlamlılık geldiği söylenebilir. Oysa günümüz iş dünyası insanların bu isteklerini karşılamaktan son derece uzaktır. Zira çalışma koşulları, şu anda artan düzeyde istikrarsızlık ve güvensizlik yaratmakta ve böylece dünyanın her yerindeki insanlar için daha yüksek düzeyde stres ve ıstırap uyandırmaktadır (Bluestein, Diamonti, Olle & Kelgren, 2016). Birçok insanın insanlık dışı koşullarda çalıştığı gerçeği göz önüne alındığında (Derany & MacMillan, 2012), insanların bu yüksek stres ve ıstırap duygusunu hissetmesi şaşıracak bir sonuç değildir. Bu yüksek stres ve ıstırap duygusunu ortadan kaldırabilmek için ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1999 yılında “düzgün iş” kavramını geliştirmiştir. Düzgün iş, ilk kez 1999 yılında ILO genel direktörü Juan Somavia tarafından Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu raporunda tanımlanmıştır. Somavia'ya göre ILO'nun bugün birincil hedefi, kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan hakları koşullarında insana yakışır ve üretken işler elde etme fırsatlarını teşvik etmektir (ILO, 1999, s.3). ILO'nun misyonun çalışma dünyasında insanların durumunu iyileştirmek olduğu düşünüldüğünde, örgütün temel hedefinin insanların, düzgün işlerde çalışması ve insana yakışır koşullarda istihdam edilmesi olduğu söylenebilir (ILO, 1999, s.3). Örgütün bu temel hedefi, çalışma ihtiyacını insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak ifade eden Birleşmiş Milletler İnsan

Hakları Beyannamesi'ne (1948) dayanmaktadır. Bu beyannamenin 23. maddesinde “çalışma” kavramına ilişkin şu görüşler yer almaktadır;

- Herkesin çalışma, özgürce iş seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
- Herkes, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit işe ve eşit ücret hakkına sahiptir.
- Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse başka sosyal koruma araçlarıyla desteklenmiş bir yaşam sağlayan adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır.
- Herkesin, çıkarlarını korumak için sendika kurma ve bunlara katılma hakkı vardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma ile ilgili yukarıda verilen ifadelerle dayanarak, insan onuruna yakışır ve düzgün bir çalışma yaşamının niteliklerini tanımlamaya odaklanmıştır. Örgütün düzgün iş ile ulaşmayı arzuladığı hedefler sosyal adaleti sağlamak, tam istihdama ulaşmak, toplumların ve küresel ekonominin sürdürülebilirliğini sağlamak, sosyal uyumu sağlamak ve yoksulluk ve artan eşitsizliklerle mücadele etmektir (Blustein vd., 2016). Bu hedefler doğrultusunda ILO'nun düzgün iş tanımı aşağıdaki öncülleri içermektedir (Blustein vd., 2016);

1. Sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamlar aracılığıyla istihdamın teşvik edilmesi,
2. Çalışanlar için sosyal koruma ve güvencenin tanımlanması, geliştirilmesi ve zenginleştirilmesi,
3. Hükümetler, işçi örgütleri ve işverenler arasındaki bağlantılar yoluyla sosyal diyalogu teşvik etmek,
4. İnsan onuruna yakışır ve adil bir iş yerini tanımlayan temel hakların sağlanması, geliştirilmesi ve yerine getirilmesi.

ILO, düzgün iş koşullarını sağlayabilmek kurumların birbiriyle ilişkili olan dört özelliğe sahip olması gerektiğini söylemiştir. Bu özellikler (ILO, 2008);

- Düzgün iş, çalışanlar için asgari fırsatların var olmasını sağlayacak olan işler yaratmak için hükümetlerin ve politikacıların ortak çabasını gerektirir.
- Düzgün iş, temsil edilme, örgütlenme ve sendikalaşma, toplu pazarlığa erişim ve işçiler için insan hakları sağlayan diğer yasal standartlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere birtakım hakların garantisini içerir.
- Düzgün iş, toplumsal diyalogu kolaylaştırmak için işçiler, işverenler ve hükümet liderleri arasında ortak çalışmayı içerir.

Düzgün iş, kadınların ve erkeklerin güvenli çalışma koşullarından yararlanmalarını, yeterli boş zaman ve dinlenmeye izin vermelerini, aile ve sosyal değerleri dikkate almalarını, gelir kaybı veya azalması durumunda yeterli tazminatı ve yeterli sağlık hizmeti almalarını sağlar.

2.3.1. Düzgün İşin Boyutları

Düzgün işin *iş fırsatları*, *özgür şartlarda çalışma*, *üretken iş*, *iş yerinde eşitlik*, *iş yerinde güvenlik* ve *iş yerinde saygınlık* olmak üzere altı boyutu bulunmaktadır (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2003).

İş fırsatları boyutu, iş bulmak isteyen herkesin iş bulabilmesini ifade eder. (Anker vd., 2003). Bu açıdan düzgün iş, iş arayan tüm bireylere kolaylık bulabilecekleri uygun iş olanaklarının sunulmasını içermektedir (Işığışok, 2018). *Özgür şartlarda çalışma* boyutu, çalışmanın özgürce seçilmesi gerektiğinin yani bireylere yönelik zorlama olmaması gerektiğinin altını çizer. Bu boyut, özellikle, borç karşılığı çalıştırma, köle çalıştırma ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin geçerli uluslararası sözleşmeler uyarınca ortadan kaldırılması gerektiği anlamına gelir. Aynı zamanda, işçilerin işçi örgütlerine katılmakta özgür olmaları ve ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği anlamına gelir (Anker vd., 2003). *Üretken iş* boyutu, çalışanların kendileri ve aileleri için kabul edilebilir geçim kaynaklarına sahip olmalarını içermektedir (Anker vd., 2003). Çalışanların kendi ihtiyaçlarını ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde kabul edilebilecek bir işte çalışmasıdır (Işığışok, 2018). *İş yerinde eşitlik* boyutu, çalışanların işte adil ve eşit muamele

ve fırsattan yararlanma ihtiyacını temsil eder. İşyerinde ve işe erişimde ayrımcılığın olmamasını ve iş ile aile hayatını dengeleme olasılığını kapsar (Anker vd., 2003). Kariyer ve ücret başta olmak üzere çalışma şartları bağlamında her türlü ayrımcılığın engellenmesi ve iş-aile dengesinin sağlanmasıdır (Işığışok, 2018). *İş yerinde güvenlik* boyutu, sağlığın, emekli maaşının ve geçim kaynaklarının korunması ve hastalık ve diğer beklenmedik durumlarda yeterli mali ve diğer korumanın sağlanması ihtiyacının temsil eder. Aynı zamanda, çalışanların iş ve geçim kaynağı kaybı olasılığıyla ilişkili güvensizliği sınırlandırmasını vurgulayan bir boyuttur. Son olarak *İş yerinde saygınlık* boyutu ise işçilere işyerinde saygılı davranılmasını ve endişelerini dile getirebilmelerini ve kendi çalışma koşullarıyla ilgili karar alma süreçlerine katılabilmelerini gerektirir (Anker vd., 2003).

Düzgün işin bu altı boyutuna ek olarak, sosyo-ekonomik bağlam da düzgün iş koşullarının sağlanmasında önemlidir (Anker vd., 2003). Genel olarak ise düzgün iş koşullarının sağlanabilmesi için örgütlerin bu boyutları dikkate alması gerektiği söylenebilir.

2.4. İş Doyumu

İnsanoğlu hayatını sürdürebilmek için var olduğu günden bugüne kadar çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur. İlk zamanlarda vahşi hayvanlardan korunmak için barınak arayan ve beslenmek için avcılık ve toplayıcılık yapan insanoğlu; günümüzde ise bir işte çalışarak hayatını sürdürmektedir. Yaptığı faaliyetler ne olursa olsun, insanın hayatını sürdürebilmesi için çalışması gerekliliği bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. O halde insanlar çalışarak aslında ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Geçmişte hayatta kalma ihtiyacı için çalışan insanlar günümüzde ise hem hayatta kalmak hem de bazı üst düzey ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadırlar.

Nasıl ki işin bireyden bir takım beklentisi var ise bireyin de işten bir takım beklentisi vardır. Bireyin bir işten en temel beklentisinin ihtiyaçlarını karşılaması olduğu söylenebilir. İhtiyaçlarını karşılaması için ise çalışılan iş, bireye birtakım ürünler sağlamalıdır. Sanayi

devrimi ile birlikte insanlar için işin somut ürünleri (maaş, güvenlik vb.) ön plandayken, günümüzde işin bireye sağladığı soyut ürünler (iş motivasyonu, örgütsel bağlılık, iş doyumu vb.) ön plandadır (Steger & Dik, 2010). Bu soyut ürünlerin başında ise iş doyumunun geldiği söylenebilir.

İş doyumu, ilk olarak 1920'lerde kullanılmaya başlanmış ve 1930'dan sonra da önemi giderek artan bir kavram olarak birçok araştırmaya konu olmuştur. İş doyumu, farklı meslek grupları ve iş alanlarında ilgi görmeye başladıkça, farklı meslek ve iş sahalarında ilgi görmesi, bu kavramın önemini artırmıştır (Doğan, 2020). Günümüze kadarki süreçte iş kalitesi ve iş verimini artırmak amacıyla iş doyumu, kurum ve iş örgütlerinin temel odak konusu olmuştur (Karaaslan, 2020). Bilimsel araştırmalarda ve günlük yaşamda yaygın olarak kullanılmasına rağmen, iş doyumunun ne olduğu konusunda genel bir fikir birliği yoktur. Literatürde pek çok farklı iş doyumu tanımı yapılmaktadır (Aziri, 2011). Bu tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- Bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonudur (Hoppock, 1935).
- İşin çeşitli unsurlarından bireyin tatmin olmasıdır (Herzberg & Mausner ,1959).
- Bireylerin halihazırda meşgul oldukları iş rollerine yönelik duygusal yönelimleridir (Vroom, 1964).
- Kişinin işinin veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur (Locke, 1969).
- İnsanların işleri ve çeşitli yönleri hakkında nasıl hissettikleri ile yani kısaca insanların işlerinden ne kadar hoşlanıp hoşlanmadıkları ile ilgilidir (Spector, 1997).
- Bir çalışanın, özellikle içsel motivasyon açısından işinden elde ettiği ödüllerden ne kadar memnun olduğudur (Statt, 2004).
- İş doyumu, işin maddi ve psikolojik ihtiyaçları karşıladığı algısı sonucunda ortaya çıkan bir duygudur (Aziri, 2008).

- Çalışanların işlerinin önemli görülen şeyleri ne kadar iyi sağladığına dair algısının bir sonucudur (Luthans, 2011).

İş doyumuna dair yapılan bu tanımlamalardan da anlaşılmaktadır ki iş doyumuna dair literatürde ortak bir tanım ve anlayış hâkim değildir. Bunun nedeni iş doyumunun öznel bir algı olması ve içsel özelliklerle ilgili olması olabilir.

İş doyumunun genel olarak kabul görmüş üç boyutu vardır. Birincisi, iş doyumunu, bir iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir. Bu haliyle iş doyumunu somut olarak görülemez; sadece çıkarılabilir. İkincisi, iş doyumunu genellikle sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenir. Örneğin, örgütsel katılımcılar departmandaki diğer çalışanlardan çok daha fazla çalıştıklarını ancak daha az ödül aldıklarını hissediyorlarsa, muhtemelen işlerine, patronlarına ve / veya iş arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutuma sahip olacaklar ve bu durumdan hoşnut olmayacaklardır. Öte yandan, kendilerine çok iyi davranıldıklarını ve eşit ücret aldıklarını hissedersen, işe karşı olumlu bir tavır sergilemeleri muhtemel olacak ve işlerinden memnun kalacaklardır. İş doyumunun üçüncü boyutuna göre iş doyumunu işle ilgili birkaç tutumu temsil eder (Luthans, 2011, s.141).

Yukarıda belirtildiği gibi, en genel kavramsallaştırmasıyla iş doyumunu, basitçe bir bireyin işinden ne kadar memnun olduğudur. İş doyumunu, duygusal bir tatmin olabilir. Aynı zamanda bilişsel bir doyum da olabilir. Bilişsel iş doyumunu ise bir işin çeşitli yönlerinin daha objektif veya mantıklı bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel iş doyumunu, belirli iş yönlerinden kaynaklanan zevk veya mutluluğun derecesini değerlendirmez, daha ziyade, bu iş yönlerinin, çalışan tarafından, kendilerinin belirlediği hedeflere veya diğer işlere kıyasla doyum sağlayıcı olarak değerlendirilme derecesini ölçer. İki yapı farklıdır, doğrudan ilişkili değildir, farklı öncülleri ve sonuçları vardır, ancak bilişsel iş doyumunu organizasyonda duygusal iş doyumunu sağlamaya yardımcı olabilir (Dugguh & Dennis, 2014).

İş doyumunu, duygusal bir tatmin olarak ele alırsak, bireyin işe yönelik sergilediği duygusal tepkiler onun iş doyum düzeyini etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin duygusal olarak tepki

verdiği bir işin yani doyum sağladığı bir işin altı boyutu tanımlanmıştır. Bu altı boyut (Luthans, 2011, s.141);

1. *İşin Kendisi*: İşin bireye ilginç görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk kabul etme şansı sağlama derecesidir. Aslında işin kendisi başlı başına bir doyum kaynağıdır. Araştırmalar, çalışanların işlerinde yaratıcılık becerilerini sergileyerek doyum elde ettiklerini tespit etmiştir (Luthans, 2011).
2. *Ücret*: İşten elde edilen ücretin miktarı ve bunun kuruluştaki diğer kişilere göre adil görülme derecesidir. Ücretler ve maaşlar, iş doyumunda önemli ancak bilişsel olarak karmaşık ve çok boyutlu bir faktör olarak kabul edilmektedir. Zira para, insanların sadece temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda üst düzey ihtiyaç tatminini sağlamada da bir araçtır (Luthans, 2011).
3. *İşte yükselme fırsatları*: Bireyin işinde yükselme ve ilerleme fırsatına sahip olmasıdır. Terfi fırsatları bireylerin işlerinden doyum elde etmesine önemli bir faktördür (Luthans, 2011).
4. *Yönetici*: Yöneticinin teknik yardım ve davranışsal destek sağlama yetenekleridir. Yöneticiler, bireylerin işlerinden doyum elde etmelerinde etkenlerden biridir. İki boyutta iş doyum düzeylerini etkiler. İlk boyut, yönetici çalışanın ne kadar iyi durumda olduğunu kontrol ederek, bireye tavsiye ve yardım sağlayarak ve çalışanla hem kişisel hem de resmi düzeyde iletişim kurarak, bireyin iş doyum düzeyini artırabilir. İkinci boyut, çalışanlarının kendi işlerini etkileyen kararlara katılmasına izin veren yöneticiler, çalışanları iş sürecine dahil ederek, onların iş doyum düzeyini artırabilir (Luthans, 2011).
5. *İş arkadaşları*: İş arkadaşlarının teknik olarak yetkin ve sosyal açıdan destekleyici olma derecesidir. Çalışma grubunun veya ekibin doğası iş doyumunu üzerinde etkisi olacaktır. Arkadaş canlısı, iş birliği yapan iş arkadaşları veya ekip üyeleri, çalışanlar için bireysel anlamda bir iş doyum kaynağıdır (Luthans, 2011).
6. *Çalışma Şartları*: Çalışma koşullarının iş doyumunu üzerinde bir etkisi vardır. Çalışma koşulları iyiye (örneğin temiz, çekici çevre), çalışanlar işlerini daha kolay

gerçekleştireceklerdir. Çalışma koşulları kötüyse (örneğin sıcak, gürültülü ortamlar) çalışanlar işlerini hallederken daha zorlanacaklardır. Dolayısıyla çalışma şartları iyi olan bireylerin iş doyum düzeylerinin yüksek; kötü olan bireylerin ise iş doyum düzeylerinin düşük olacağı söylenebilir (Luthans, 2011).

İşe yönelik tüm bu boyutlar, bireylerin iş doyumlarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanlarının iş doyum düzeylerini artırabilmek için iş örgütlerinin bu boyutları dikkate alması gerektiği söylenebilir.

2.4.1. İş Doyumu Kuramları

Bir iş örgütünün amaçlarına ulaşabilmesi için, bireyin amaçları ile örgütün amaçlarının eşleşmesi gerekmektedir. Bireyin amaçları ile örgütün amaçlarını eşleştirebilmek için ne yapılması gerektiği noktasında araştırmacılar iş doyum kuramları geliştirmişlerdir (Izgar, 2011).

İş doyum kuramları alanyazında kapsam kuramları ve süreç kuramları olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Bu iki başlıktaki iş doyum kuramları aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1.1. Kapsam Kuramları

İş doyumuna yönelik kapsam kuramları, kişide davranışı harekete geçiren, yönlendiren, sürdüren ve durduran faktörlere odaklanır. İnsanların doyum düzeyini etkileyen özel ihtiyaçları belirlemeye çalışırlar. İş doyumuna yönelik dört önemli kapsam yaklaşımı şunlardır: (1) Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi, (2) Alderfer'in ERG teorisi, (3) Herzberg'in çift faktör teorisi ve (4) McClelland'ın başarıma gereksinimi kuramı (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow, insanın doğası gereği iyi olduğuna inanıyordu ve bireylerin büyük potansiyele sahip sürekli olarak gelişen bir dürtüye sahip olduğunu savundu. Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi sistemi, insan güdülerini sınıflandırmak için yaygın olarak kullanılan

bir şemadır. Alt düzey ihtiyaçlar, üst düzey ihtiyaçlar devreye girmeden önce karşılanması gerekir. Bu ihtiyaçlar (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990);

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Yiyecek, içecek, barınma ve acıdan kurtulma ihtiyacı.
- Emniyet ve güvenlik ihtiyacı: Tehditten, yani tehdit edici olaylardan veya çevreden korunma ihtiyacı.
- Aidiyet, sosyallik ve sevgi ihtiyacı: Arkadaşlık, yakınlık, etkileşim ve sevgi ihtiyacı.
- Saygı ihtiyacı: Benlik saygısı ve başkalarından saygı görme ihtiyacı.
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Yeteneklerden, becerilerden ve potansiyelden maksimum düzeyde yararlanarak kendini gerçekleştirme ihtiyacı.

Maslow'un işle ilgili bu hiyerarşisi Şekil 5'te gösterilmiştir;



Şekil 5. Maslow'un işle ilgili ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli. Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. New York, NY: McGraw-Hill.

Kurama göre iş doyumu, hiyerarşik bir yapı izleyen bu ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir (Izgar, 2011).

2.4.1.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg, iki faktörlü motivasyon teorisi olarak bilinen bir kuram geliştirdi. İki faktöre hijyen faktörler ve motive ediciler faktörler denir. Herzberg, çalışanların motive hissetmeleri için hem hijyen faktörlerinin hem de motive edicilerin mevcut olması gerektiğini öne sürmektedir. Hijyen faktörleri, iş ortamının dış koşullarıdır. Maaş, iş güvenliği, çalışma koşulları, statü, şirket prosedürleri, teknik denetimin kalitesi ve meslektaşlar, üstler ve astlar arasındaki kişilerarası ilişkilerin kalitesini içerir. Hijyen faktörleri var olduklarında, çalışanlar işlerinden doyum elde ederler. Ancak çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu artırmak için hijyen faktörleri tek başına yeterli değildir. Motive edici faktörler, işi anlamlı ve doyum sağlayıcı kılan ve işin içeriğinden gelen içsel koşullardır. Motivasyon faktörleri; başarı, tanınma, sorumluluk, ilerleme, işin kendisi ve büyüme olasılığını içerir. Bu motive ediciler, doğrudan işin veya görevin doğasıyla ilgilidir. Bu faktörler, iş doyumuna katkıda bulunurlar. Bu da içsel olarak işe motive olmayla sonuçlanabilir. Herzberg'in iş doyumuna yönelik bu kuramı ile geleneksel iş doyum kuramının karşılaştırılması aşağıda Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Geleneksel iş doyum kuramı ile çift faktör kuramının karşılaştırılması modeli. Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. New York, NY: McGraw-Hill.

2.4.1.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, bireysel ihtiyaçların bir hiyerarşi içinde düzenlendiği konusunda Maslow ile aynı fikirdedir. Bununla birlikte, önerilen ihtiyaç hiyerarşisi yalnızca üç ihtiyaç grubunu içerir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990);

- *Var olma İhtiyacı (Existence)*: Yiyecek, hava, su, ücret ve çalışma koşulları gibi faktörler tarafından karşılanan ihtiyaçlar.
- *İlişki İhtiyacı (Relatedness)*: Bu ihtiyaçlar, anlamlı sosyal ve kişilerarası ilişkilerle karşılanır.
- *Büyüme İhtiyacı (Growth)*: Yaratıcı veya üretken katkılarda bulunarak birey bu ihtiyacını karşılar.

Alderfer'in üç ihtiyacı—varoluş (E), ilişkili (R) ve büyüme (G) veya ERG— varoluş ihtiyaçlarının Maslow'un fizyolojik ve güvenlik kategorilerine benzer olması bakımından Maslow'un ihtiyaçlarına karşılık gelir; ilişki ihtiyacı ait olma, sosyal ve sevgi kategorisine benzer; ve büyüme ihtiyaçları, saygı ve kendini gerçekleştirme kategorilerine benzer. Kategori sayısındaki farklılığa ek olarak, Alderfer'in ERG teorisi ve Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi, insanların ihtiyaç dizileri arasında nasıl hareket ettikleri konusunda farklılık gösterir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

Maslow, karşılanmayan ihtiyaçların baskın olduğunu ve bir sonraki daha yüksek seviyedeki ihtiyaçların, baskın ihtiyaç yeterince karşılanana kadar etkinleştirilmediğini veya tetiklenmediğini öne sürmektedir. Bu nedenle, bir kişi yalnızca alt düzey bir ihtiyaç yeterince tatmin edildiğinde ihtiyaç hiyerarşisinde ilerler. Buna karşılık, Alderfer'in ERG teorisi, Maslow'un önerdiği doyum-ilerleme sürecine ek olarak, hayal kırıklığı-gerileme sürecinin de iş başında olduğunu öne sürer. Yani, bir kişi büyüme ihtiyaçlarını karşılama girişimlerinde sürekli olarak hüsrana uğrarsa, ilişkili olma ihtiyaçları ana motive edici güç olarak yeniden ortaya çıkar ve bireyin çabalarını daha düşük düzeydeki bir ihtiyaç

kategorisini tatmin etmeye yönlendirmesine neden olur (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.1.1.4. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı

McClelland, öğrenme kavramlarıyla yakından ilişkili bir iş doyumu kuramı önermiştir. Ona göre pe çok ihtiyaç kültürden etkilenmektedir. Bu öğrenilmiş ihtiyaçlardan üçü, başarı ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır. McClelland, bir kişide bir ihtiyaç güçlü olduğunda, etkisinin, kişiyi doyuma yol açan davranışı kullanmaya motive etmek olduğunu iddia eder. Örneğin, yüksek bir güç ihtiyacına sahip olmak, bireyi zorlu hedefler belirlemeye, hedeflere ulaşmak için çok çalışmaya ve bu hedeflere ulaşmak için gereken beceri ve yetenekleri kullanmaya teşvik eder (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

McClelland, yüksek bir başarı ihtiyacını yansıtan tanımlayıcı bir dizi faktör geliştirdi. Bunlar (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990);

1. Kişi, sorunları çözmek için sorumluluk almayı sever.
2. Kişi, orta düzeyde başarı hedefleri belirleme eğilimindedir ve hesaplanmış riskler almaya meyillidir.
3. Kişi, performans hakkında geri bildirim almak ister.

İlişki ihtiyacı, insanlarla sosyal olarak etkileşim kurma arzusunu yansıtır. İlişki ihtiyacı yüksek olan bir kişi, önemli kişisel ilişkilerin kalitesiyle ilgilenir ve bu nedenle sosyal ilişkiler, görevlerin yerine getirilmesinden önce gelir. Güç ihtiyacı yüksek olan bir kişi ise, güç ve otoriteyi elde etmeye ve kullanmaya odaklanır. Başkalarını etkilemek ve tartışmaları kazanmakla ilgilenir. McClelland'ın teorisinin ana teması, bu ihtiyaçların kişinin çevresiyle başa çıkma yoluyla öğrenilmesidir. İhtiyaçlar öğrenildiğinden, ödüllendirilen davranış daha yüksek sıklıkta tekrarlama eğilimindedir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.1.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireylerin davranışlarının nasıl harekete geçirildiği, yönlendirildiği, sürdürüldüğü ve durdurulduğu sorularına cevap vermekle ilgilenir. Bu bölüm üç süreç

teorisini inceler: beklenti teorisi, eşitlik teorisi ve hedef belirleme teorisi (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.1.2.1. Vroom'un Beklenti Modeli

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak için davranışta bulunmaktadır. Yani bireyin davranışları ihtiyaçlarını karşılayacakları bir amaca doğru yönelmektedir (Izgar, 2011). Çoğu davranış, çalışanın gönüllü kontrolü altındadır ve sonuç olarak davranışlar bu şekilde motive edilir. Beklenti teorisini anlamak için teorinin terimlerini tanımlamak ve nasıl işlediklerini açıklamak gerekir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

- **Çaba-Performans Beklentisi**

Bu beklenti, bir çalışanın çabasının istenen düzeyde bir performansla sonuçlanma olasılığını ifade eder. Bu beklenti, çalışanın bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmenin ne kadar zor olacağına dair algısını temsil eder (örneğin, şirketin web sitesini yeniden tasarlamak veya bütçeyi zamanında tamamlamak). İşini iyi yapabileceğini düşünen çalışanların beklentileri de yüksek olacaktır (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

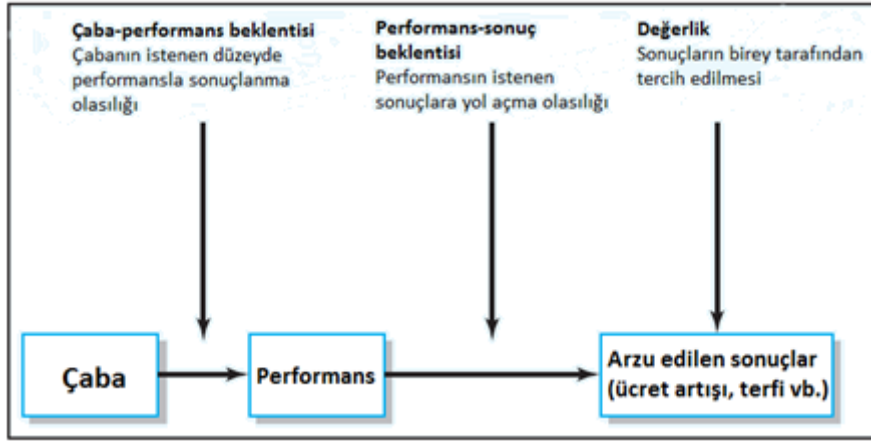
- **Performans-Sonuç Beklentisi**

Bu beklenti, bir çalışanın performansının istenen sonuçlara yol açma olasılığını ifade eder. Birçok nedenden dolayı (örneğin, dikkati dağılmış bir yönetici), tüm iyi performanslar fark edilemeyebilir. Ancak çalışan, bir göreve yönelik sıkı çalışmasının fark edileceğine ve bir sonuçla ödüllendirileceğine inanıyorsa, performans-sonuç beklentisi yüksek olacaktır. Yöneticiler sadece performansın ödüllendirileceğini çalışanlarına iletmekle kalmamalı ayrıca performanslarını da zamanında ödüllendirmelidir. Bu, çalışanların zihnindeki performans-sonuç beklentisini güçlendirecektir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

- **Arzu Edilen Sonuçlar ve Değerlik**

Değerlik, işin sonuçlarına yönelik bireyin yaptığı tercihleri ifade eder. Bir sonuç tercih edildiğinde pozitif değerlidir ve tercih edilmediğinde veya kaçınıldığında negatif değerlidir. Örneğin, bir çalışan %10'luk ücret artışını bir haftalık tatile tercih edebilir. Bu durumda çalışan için ücret artışı pozitif değerliyken, haftalık tatil negatif değerlidir (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

Beklenti teorisine ilişkin model Şekil 7'de gösterilmiştir;



Şekil 7. Beklenti kuramı modeli. Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. New York, NY: McGraw-Hill.

2.4.1.2.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisi, insanların işyerinde sosyal değişimlerde kendilerine ne kadar adil davranıldığına dair algılarının (örneğin, bu yılki maaş artışının miktarı, denetçinin onlara ne kadar iyi davrandığı vb.) iş doyum düzeylerini nasıl etkileyebileceğini açıklar. Eşitlik ("adalet" anlamına da gelir) teorisinin özü, çalışanların çabalarını ve ödülleri benzer çalışma koşullarındaki diğerlerinininkilerle karşılaştırmasıdır. Bu iş doyumunu teorisi, bireylerin işyerinde eşit muamele görme arzusuyla motive oldukları varsayımına dayanmaktadır. Birey, organizasyondan ödüller karşılığında çalışır (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

Bu teorideki dört önemli terim şunlardır:

Kişi: Eşitlik veya eşitsizliği algılayan kişi.

Diğerleri (Karşılaştırma yapmak için): Girdiler ve çıktılar ile ilgili olarak kişi tarafından referans olarak kullanılan herhangi bir grup veya kişi.

Girdiler: Kişinin işe getirdiği bireysel özellikler. Bunlar kazanılabilir (örneğin beceriler, deneyim, öğrenme) veya atfedilebilir (örneğin yaş, cinsiyet, ırk).

Sonuçlar: Kişinin işten ne aldığı (örneğin, itibar, haklar, ücret).

Çalışanlar, girdilerinin (çabalarının) çıktılarına (ödüllерinin) oranlarının diğer çalışanların oranlarına eşdeğer olduğunu algıladığında eşitlik vardır. Bu oranlar eşdeğer olmadığında eşitsizlik vardır (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.1.2.3. Amaç Belirleme Kuramı

Locke’a göre hedef, bir kişinin, ekibin veya grubun davranış ve eylemler yoluyla başarmaya çalıştığı bir sonuçtur. Bireyin bilinçli amaçları ve niyetleri, davranışın birincil belirleyicileridir. Kasıt bir davranışın bir özelliği, tamamlanana kadar devam etmesidir. Yani, bir kişi bir şeye başladığında (örneğin bir iş, yeni bir proje), bir hedefe ulaşılan kadar devam eder. Locke’a göre birey tarafından konulan zor hedefler, daha yüksek performansa yol açar. Bu nedenle herhangi bir hedefin açık, anlamlı ve zorlayıcı olması önemlidir. Bu durumda bir birey kendisine ulaşılması zor bir hedef belirlemişse, daha yüksek bir performans ile çalışarak hedefine ulaşırsa daha yüksek düzeyde iş doyumu deneyimleyecektir. Hedeflere ulaşılmadığında ise kişi iş doyumsuzluğu duygusuyla karşı karşıya kalacaktır (Ivanchevich, Matterson & Konopaske, 1990).

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, bireyin işinden memnun olup olmama durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, aslında iş doyumu bireyin işine yönelik pozitif tutumlar geliştirmesi olarak da tanımlanabilir. Bireyin iş doyumunun düzeyini belirleyen ana nokta, bireyin işine yönelik olumlu ya da olumsuz tutum geliştirmesiyle ilgilidir. Yani bireyin iş doyum düzeyi yüksekse, birey işine yönelik olumlu tutumlar geliştirmekte; düşükse olumsuz tutumlar

geliştirmektedir. Bireyin işine yönelik olumlu ya da olumsuz tutum geliştirmesinde etken faktör, bireyin beklentileri ile iş yerinin ona sunduğu olanakların eşleşmesidir. Bu eşleşme sağlanmışsa bireyin iş doyumu yüksek; sağlanmamışsa bireyin iş doyumu düşük olacaktır. O halde iş doyum düzeyini etkileyen faktörler birey kaynaklı ve örgüt kaynaklı olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir (Eğinli, 2009). Bu faktörlerin her birinin kendi içinde önemi vardır ve ihmal edilemez. Tüm bu faktörler zaman zaman değişebilir ve bu nedenle bu faktörlerin incelenmesi önemlidir (Mishra, 2013). Bu faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir.

2.4.2.1. Bireysel Faktörler

2.4.2.1.1. Cinsiyet

İş doyumu ile çalışanların cinsiyeti arasındaki ilişkiye ilişkin birçok çalışmanın sonuçları çelişkilidir. Bazı araştırmalar kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit ederken bazı araştırmalar ise tam tersine erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, iş doyumu ile cinsiyet arasında önemli bir farklılık olmadığını tespit eden araştırmalar da vardır (Oshagbemi, 2000).

Mishra (2013)'e göre, kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerden genel olarak daha yüksektir. Bunun nedeni kadınları iş yerinde çoklu rolleri üstlenebilmeleridir. Ayrıca kadınlar daha düşük ücrete rağmen güler yüzlü, sosyal konumu iyi olan insanlarla çalışmayı tercih etmektedirler. Tüm bu etkenler kadınların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Clark (1993)' göre de kadınların iş doyum düzeyleri genel olarak erkeklerden daha yüksektir (Grott & Brink, 1999). Okpara (2006) yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını ayrıca iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden daha memnun olduklarını bulmuştur. Oshagbemi (2000), İngiliz öğretim üyeleri ile yaptığı araştırmada, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre işlerinden daha memnun olduğunu ve iş doyum düzeylerinin daha

yüksek olduğunu bulmuştur. Huang ve Gamble (2015), Çin'deki 22 perakende mağazasında çalışan 1800 kişi ile yaptıkları araştırmada, kadınların iş doyumlarının erkeklerle göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Centres ve Bugental (1966)'ya göre kadınların ve erkeklerin iş doyum düzeylerindeki farklılığın bir nedeni, kadınların bir işin sosyal faktörlerine erkeklerden daha fazla değer verirken erkeklerin işlerinde kendini ifade etme fırsatına kadınlardan daha fazla değer vermeleridir (Oshagbemi, 2000). Hodson (1989)'a göre, kadınların iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri iki tanedir. Birinci neden, kadınların erkeklerle göre grup çalışmasına ve sosyalleşmeye daha yatkın olmalarıdır. Bu durum kadınların iş doyum düzeylerini artırmaktadır. İkinci neden, kadınlar farklı karşılaştırma grupları kullanarak erkeklerden daha yüksek bir iş doyumuna düzeyine ulaşabilirler.

İş doyumunun erkeklerde daha yüksek olduğu araştırmalar da vardır. Aydın, Uysal ve Sarier (2012), cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için 2005-2009 yıllarında yapılmış 11 farklı tez çalışmasını incelemişlerdir. Sonuç olarak erkeklerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Forgionne ve Peeters (1982) yaptıkları bir çalışmada, kadın ve erkekler idarecilerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlardır. Sonuçta erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Cinsiyete göre iş doyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit eden araştırmalar da vardır. Mason (1995) 13.000 Amerikalı çalışan üzerinde yaptıkları bir çalışmada kadınların ve erkeklerin iş doyum düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Al Ajmi (2006), Kuveytli 436 çalışan ile yaptığı bir araştırmada, çalışanların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre değişmediğini bulmuştur.

Tüm bu araştırmalardan çıkarılabilecek bir sonuç, iş doyum düzeylerinde cinsiyet kimi zaman önemli bir faktör olabilirken kimi zaman ise iş doyum düzeyini üzerinde anlamlı bir etkisi olmamaktadır.

2.4.2.1.2. Yaş

Kişinin yaşı, sergileyeceği davranışlarında, sahip olduğu tutumlarda önemli bir etkindir. Dolayısıyla iş doyumu düzeyini etkileyen bireysel faktörlerin birisi de yaştır (Eğimli, 2009). Yaşın iş doyumu ile ilişkisine ilişkin araştırmalar farklı gruplarda farklı sonuçlar vermektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre yaştan, iş doyumu üzerinde etkisi son derece azdır. Bazı iş gruplarında yaş arttıkça iş doyumu daha yüksek iken, diğer iş gruplarında ise yaş arttıkça iş doyumu daha düşüktür (Mishra, 2013). Okpara (2006), Nijeryalı petrol yöneticilerinin iş doyum düzeyini belirlemek için yapmış olduğu araştırmasında, yaşlı yöneticilerin genç yöneticilere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu bulgu, yaş arttıkça iş doyum düzeyi artar önermesini desteklemektedir. Gibson ve Klein (1970), yaş ve iş doyumu arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Buna göre yaş arttıkça iş doyum düzeyi de artmaktadır. Bu ilişki, bireyin ihtiyaçları ile yaşa bağlı bilişsel seviyesi arasındaki ilişki ile ilgilidir. Yani, bireyin yaş olarak büyüdükçe, tecrübelenmekte ve bu tecrübe de bireyin iş doyum düzeyini artırmaktadır (Eğimli, 2009). Glenn, Taylor & Weaver (1977), yaş ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yani daha yaşlı olan çalışanların iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Bunun bir nedeni, yaşça daha büyük olan çalışanın genç çalışana göre daha kıdemli olacağı ve daha fazla dışsal ödül alacağı ve bu dışsal ödüllerin de bireyin iş doyumunu artıracığıdır. Sonuç olarak yaş ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olabileceği ve bu ilişkinin bireyin tecrübesinden ve meslekteki görev süresinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

2.4.2.1.3. Eğitim Düzeyi

İş doyumu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye dair yapılan bazı araştırmaların sonucuna göre, eğitim düzeyi yüksek insanların iş doyum düzeylerinin daha düşük olma eğilimindedir. Tersine şekilde eğitim düzeyi düşük olan insanların da iş doyum düzeyleri daha yüksek olma eğilimindedir. Ancak bazı çalışmalar ise bu iki değişken arasında hiçbir ilişki olmadığını sonucuna ulaştırmıştır (Mishra, 2013).

Öte yandan eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki söz konusu da olabilir. Eğinli (2009)'ye göre, eğitim düzeyi yüksek insanların iş doyum düzeyleri eğitim düzeyi düşük olan insanlara göre daha yüksektir. Birey eğer eğitim düzeyine uygun bir işte çalışmıyorsa o zaman iş doyumunu azalmakta ve iş memnuniyetsizliği ortaya çıkmaktadır. Ama eğer ki birey, eğitim düzeyinin çok üstünde bir işte çalışıyorsa bu durum bireyde kaygı uyandıracaktır. Bu kaygı da bireyin iş doyumunu azaltırken iş memnuniyetsizliği ise artıracaktır (Eğinli, 2009).

2.4.2.1.4. Görev Süresi

Çeşitli araştırmalar, iş doyumunun ilk birkaç gün daha yüksek olduğunu, ardından yavaş yavaş düştüğünü göstermektedir (Mishra, 2013). Bu durum aslında görev süresi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olabileceğini göstermektedir. Tersine şekilde görev süresi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki de olabilir. Zira görev süresi ile yaş iş doyumuna etkisi açısından benzerdir. Birey nasıl ki yaşı ilerledikçe tecrübelenmekte ve işinden elde ettiği doyum düzeyi artmakta ise görev süresi arttıkça da bireyin iş deneyimi artmakta ve bu deneyim artışı da bireyin işinden doyum elde etmesini sağlamaktadır (Sevimli & İşcan, 2005). Dolayısıyla bireyin bir işte geçirdiği süre ile işinden elde ettiği doyum arasında pozitif bir ilişki olabileceği söylenebilir.

2.4.2.1.5. Kişilik

Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, iş doyum düzeyi üzerinde etkili bir faktördür. Örneğin, asabi bir kişilik yapısına sahip bir birey, çevresiyle sık sık tartışmalar yaşayacağı için iş ortamına ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlayamayabilir. Dolayısıyla bu bireyin iş doyum düzeyinin düşük olacağı söylenebilir (Sevimli & İşcan, 2005). Öte yandan kişilik olarak olgunlaşmış bir birey, çalışma arkadaşlarıyla daha uyumlu olacak, görev ve sorumluluklarını daha kararlı bir şekilde yerine getirecek ve dolayısıyla iş doyumunu daha yüksek olacaktır (Aşık, 2010).

2.4.2.2. Örgütsel Faktörler

2.4.2.2.1. İşin Niteliği

Bireyin gününüm büyük bir kısmını çalışarak geçirdiği için iş doyumunda yapılan işin niteliği önemli bir faktördür. Birey iş ortamında becerilerini sergileyebiliyorsa, yaratıcı bir şekilde çalışabiliyorsa, görev ve sorumluluklar üstlenebiliyorsa, kısacası işin niteliği bireye uygunsa birey işinden daha yüksek düzeyde doyum elde edebilir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Öte yandan araştırmalar, rutin işlerde çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar fabrika çalışanlarının iş doyum düzeylerinin düşük; yöneticilerin ise iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Mishra, 2013). Dolayısıyla işin niteliği işin bireye sunduğu çalışma pozisyonu iş doyumunda önemli bir faktör olarak görülebilir.

2.4.2.2.2. Ücret

Ücret, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Ücretler ne kadar yüksek olursa iş doyumunu da o kadar fazla olur, ancak bu tüm çalışanlar için geçerli değildir. Araştırmalar, bazı durumlarda maaşın iş doyumunda önemli bir etken olduğunu gösterir. Ancak yüksek eğitilmiş çalışanlar için iş doyumunu artıran ana faktör, maaştan ziyade işte güvenlik ve ilerleme fırsatlarıdır (Mishra, 2013).

Çalışanlar, ücrete sadece ekonomik bir perspektiften bakmazlar. Onlar için ücret, emeklerinin karşılığı sonucunda elde ettikleri bir kazançtır. Dolayısıyla emek sarf ettikleri bir işin sonucunda ödüllendirilmek, bir çalışan için iş doyumunu artırıcı bir faktördür. Eğer iş yeri, çalışanın ücrete dair beklentilerini karşılamıyorsa, çalışanın işinden doyum elde etmesi söz konusu olamaz. Dolayısıyla emeğinin karşılığını alamamak ya da düşük bir ücret almak, çalışanın iş doyum düzeyini düşürürken, iş memnuniyetsizliğini artırır (Eğimli, 2009).

2.4.2.2.3. Terfi İmkânı

Araştırmalar, işte geçirilen yıllar sonrasında insanların maaştan çok ilerlemeye daha fazla önem vereceğini göstermektedir. İşte ilerlemek için geniş fırsatların olduğu bir yerde bireyin iş doyumunu da daha yüksek olacaktır (Mishra, 2013). Çalışan için çalışmada yükselme ve ilerleme imkânı adaletli olmalıdır. Her çalışan eşit derecede terfi imkanına ve şansına sahip olmalıdır. Bu sayede bireylerin iş doyum düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir (Sevimli & İşcan, 2005).

2.4.2.2.4. Örgütsel Ortam

Bireyin çalıştığı iş ortamı iş doyum düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Eğer bir bireyin çalışma ortamı rahatsa, birey iş arkadaşlarıyla daha uyumlu olacak, görev ve sorumluluklarını daha kararlı bir şekilde yerine getirmeye çalışacaktır. Bu rahat ortam aslında bireyin işinden daha az yorulmasını da sağlayacaktır. Tüm bunların bir sonucu olarak da birey, bu rahat iş ortamı sayesinde daha yüksek bir iş doyumuna sahip olacak ayrıca iş memnuniyeti de artacaktır (Mishra, 2013).

2.4.2.2.5. İşin Gerektirdiği Beceriler

Bir birey, çalıştığı işin gerektirdiği becerilere sahipse ya da iş ortamı bireyin beceri ve yeteneklerini sergilemesine olanak sağlıyorsa, bireyin iş doyumunu daha yüksek olacak ayrıca işinden daha memnun olacaktır. Ama birey, işin gerektirdiği becerilere sahip değilse bu durumda becerilerinden memnun olmayacaktır. Bu durumda bireyin çalışma koşulları ve ücrete ilişkin memnuniyet düzeyi önem kazanacaktır. Dolayısıyla bireyin becerileri yeterli ise iş doyum düzeyi artacak; yeterli değilse çalıştığı koşullara ve ücrete ilişkin memnuniyeti ön plana çıkacaktır (Mishra, 2013).

2.4.2.2.6. Mesleki Durum

Bireyin çalıştığı mesleğin statüsü, prestiji yani mesleğin durumu bireyin iş doyumunu üzerinde pozitif veya negatif bir etkiye sahiptir. Birey, statü ve prestij olarak düşük seviyeli bir işte

çalışıyorsa, bireyin iş doyum düzeyinin daha az olacağı söylenebilir. Öbür taraftan bireyin çalıştığı işin sosyal statüsü yüksek ve prestijli bir meslek ise bireyin iş doyumunu daha yüksek olacaktır (Mishra, 2013).

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. Anlamlı Çalışma İle İlgili Araştırmalar

Loscocco ve Kalleberg (1988), Amerika ve Japonya’da işin anlamına yönelik yaşa bağlı oluşan algı farklılıklarını incelediği araştırmaya 4567 Amerikalı ve 3735 Japon çalışanın katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, ileri yaştaki erkek çalışanların her iki ülkede de genç erkek çalışanlardan daha fazla çalışma kararlılık ve çalışma azmine sahip olduğu saptanmıştır.

Kahn (1990) işe katılım ve işten uzaklaşmaya yönelik gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre anlamlılık deneyiminin işe katılım yoluyla iş çıktılarına etkide bulunmuştur.

Ros, Schwartz ve Surkiss (1999), temel bireysel değerler, iş değerleri ve işin anlamını belirlemeye yönelik 193 öğretmen ve 179 öğrenci katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, öğretmenler çalışmayı sosyal istikrar ve sosyal ilişkiler yaratmanın bir yolu olarak görmüşler ve bu yolla iş anlamını deneyimlemişlerdir. Öğrenciler çalışmayı kişisel ilgi alanları, bağımsızlık ve heyecanın teşvik edilmesinin bir yolu olarak görmüşler ve bu yol ile anlamlı işi deneyimlemişlerdir.

Treadgold (1999), anlamlı iş, stres, depresyon ve benlik algısı ilişkisini incelemek amacıyla 127 katılımcıdan oluşan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, anlamlı iş ile stres ve depresyonun negatif yönlü, benlik algısının ise pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur.

Isaksen (2000), Danimarkalı bir şirketin 28 çalışanı ile anlamlılık ve anlamlılığın ilişkili olduğu diğer değişkenler konusunda derinlemesine bir analiz gerçekleştirmiştir. Görüşme sonucunda anlamlı iş ile çalışanın stresinin doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ama

aynı zamanda, çalışanların %75'inin stresli çalışma koşullarına rağmen işinde anlamı deneyimlediğini bulunmuştur.

Schlechter ve Engelbrecht (2006), dönüşümcü liderlik, anlam ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Güney Afrika'da 492 çalışanın katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, dönüşümcü liderlik davranışına ilişkin algısı yüksek olan çalışanların, daha yüksek düzeyde anlamlı iş deneyimledikleri bulunmuştur.

Arnold, Kelloway, McKee, Turner ve Barling (2007), dönüşümcü liderlik ile çalışanların anlam algısı ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 319 sağlık çalışanının katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, dönüşümcü liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde pozitif etkili olduğunu ve işi anlamlı bulmanın bu pozitif ilişkiyi açıklamakta önemli bir rolü olduğu bulunmuştur.

Harrison (2008), dönüşümsel liderlik ve anlamlı iş arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışma sonucunda, dönüşümcü liderlik türünün anlamlı işin deneyimlenmesinde önemli derecede etkisi olduğu bulunmuştur.

Steger ve Dik (2009), yaşamdaki anlam arayışı sürecinde iş anlamının etkisini incelemek amacıyla 231 lisans öğrencisinin katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, yaşamında anlam arayan bireylerin işyerinde de üst seviyede anlam deneyimledikleri bulunmuştur.

Chalofsky (2010), anlamlı işyeri özelliklerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucuna göre, üç temel faktör bulunmuştur. Bunlar kendilik algısı, işin kendisi ve denge duygusudur. Bir çalışan için iş yerinde bu üç faktör birlikte ve uyum içinde hareket ederse, birey anlamlı işi deneyimleyecektir.

Fairlie (2011), anlamlı işin, işe adanmışlık ve iş çıktıları ile ilişkisini incelemek amacıyla 574 çalışanın katılımıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda anlamlı işin, işe katılım, iş tatmini, örgütsel bağlılık, düşük işgücü devir oranı ve iş düzenleme ile güçlü seviyede

pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca anlamlı iş ile işten ayrılma, iş tükenmişliği, depresyon ve stres arasında en düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.

Clausen ve Borg (2011), iş talepleri, iş kaynakları ve işte anlam ilişkisini belirlemek amacıyla 6299 çalışanın katılımıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, iş kaynakları ve iş taleplerinin anlamlı işi yordamaya katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, rol belirsizliği, liderliğin niteliği, bireysel düzeyde işin etkileri ve grup düzeyinde duygusal taleplerin anlamlı işin önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

Lips-Wiersma ve Wright (2012), işin anlamlılığını ölçmek amacıyla yedi alt boyutlu Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği' ni (Comprehensive Meaningful Work Scale- CMWS) geliştirmiştir. Ölçeğin anlamlı işi belirleyen alt boyutları, içsel benliği geliştirme, diğerleri ile bir olma, başkalarına hizmet etme, tam potansiyel gösterme, gerilim dengesi (yapmak-olmak/ben ve diğerleri), ilham ve gerçeklik olarak bulunmuştur. 405 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda, anlamlı işin tükenmişlik, depresyon, dışsal motivasyon, içsel motivasyon, yaşamın anlamı ve işe adanmışlık ile ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Steger, Dik ve Duffy (2012), anlamlı işin üç yönünü açıklamak amacıyla 370 üniversite çalışanı ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, anlamlı işi kişisel anlam, iş yoluyla kazanılan anlam ve daha iyi motivasyon boyutlarıyla ele alan İş ve Anlam Envanteri'ni (Work and Meaning Inventory-WAMI) geliştirmişlerdir. Araştırma sonucunda kişisel anlamın doğrudan iş anlamını etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, işe tutkunluk ve işe uyum ile anlamlı iş boyutları arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca anlamlı işin, çalışanlarda yaşam doyumuna katkıda bulunduğu ve endişenin azalmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, anlamlı işin devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve dışsal motivasyon ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ghadi, Fernando ve Caputi (2013), dönüşümcü liderlik ve işe bağlılık ilişkisinde işin anlamının aracılık etkisini incelediği araştırma sonucuna göre, dönüşümcü liderlik ve işe katılım arasındaki ilişkiye çalışanların anlamlı iş algısının kısmen aracılık ettiği saptanmıştır. Geldenhuys, Laba ve Venter (2014), işe katılımın, örgütsel bağlılık ve işin anlamlılığı ilişkisindeki aracılık etkisini incelemek amacıyla 415 katılımcı ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, işin anlamlılığı, işe katılım ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, işin anlamlılığının, işe katılımın önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Lips-Wiersma, Wright ve Dik (2016), anlamlı işin mavi, beyaz ve pembe yakalı çalışanlar için deneyimlenmesindeki farklılıkları belirlemek amacıyla 1683 çalışanın katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, anlamlı işin diğerleri ile bir olmak ve içsel benliği geliştirmek boyutları beyaz, mavi ve pembe yakalı çalışanlar için eşit derecede önemli olarak bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, beyaz yakalı çalışanların tam potansiyel gösterme ve başkalarına hizmet etme algısının mavi yakalı çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, beyaz yakalı çalışanların diğer çalışanlardan daha yüksek seviyede başkalarıyla bir olmak, tam potansiyel göstermek ve başkalarına hizmet etmek algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Allan, Dexter, Kinsey ve Parker (2016), anlamlı iş ve zihinsel sağlık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünü belirlemek amacıyla 212 çalışanın katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, anlamlı iş ve depresyon arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre anlamlı iş ile anksiyete ve stres arasında önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak, anlamlı iş ile anksiyete ve stres arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Keleş (2017), anlamlı iş ve psikolojik iyi oluş ilişkisini incelemek amacıyla 162 banka çalışanın katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların anlamlı iş algılarının, psikolojik iyi oluş düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, anlamlı çalışmanın pek çok farklı değişkenle ilişkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Birey çalışma ortamında değerlerini, inançlarını, fikirlerini yani kısaca benliğini yansıtabiliyorsa, insan onuruna yakışır bir ortamda çalışıyorsa ve yaptığı işten doyum sağlıyorsa anlamlı çalışmayı deneyimleyebileceği söylenebilir.

2.5.2. Temel Benlik Değerlendirmesi ile İlgili Araştırmalar

Yazında, temel benlik değerlendirmesi ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır.

Laschinger, Finegan ve Wilk (2009)'ın 3156 hemşire ile yaptığı çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı etkisi olduğu bulunmuştur.

Gürbüz, Erkuş ve Sıgır (2010) iş doyumunu ve iş performansının temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, temel benlik değerlendirmesinin iş doyumunu ve iş performansını yordadığı bulunmuştur.

Özkırış (2012) akademisyenler üzerine yaptığı çalışma sonucunda akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, iş tatmininin, temel benlik değerlendirmesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Hu, Wang, Liden ve Sun (2012)'un Güney Kore'nin güney kesimindeki dört otelde, bir bilgi teknolojisi şirketinde ve bir uçak üretim şirketinde çalışan 752 kişi ile yaptığı çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin iş tatmini, duygusal örgütsel bağlılık, iş performansı ve dönüşümcü liderlik ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Akgündüz ve Akdağ (2014) yaptığı çalışma sonucunda temel benlik değerlendirmesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Chhabra (2016) yaptığı çalışmada temel benlik değerlendirmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma

sonucunda temel benlik değeriendirmesi ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre ise temel benlik değeriendirmesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi olmadığı bulunmuştur.

Ağlar (2017) 267 acil servis çalışanı ile yaptığı çalışma sonucunda iş stresi ve iş doyumunu arasındaki ilişkide temel benlik değeriendirmesinin biçimleyici rolünün bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. İş stresinin, iş doyumunu ve temel benlik değeriendirmesi ile negatif yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ile temel benlik değeriendirmesi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Başar (2018)'in 355 kadın çalışan üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, cam tavan algısının temel benlik değeriendirmesinin “dayanıklılık” boyutu ile anlamlı ve pozitif; “vazgeçme” boyutu ile anlamlı ve negatif ilişkisi bulunmuştur.

Korkmaz ve Yener (2019)'in 261 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, temel benlik değeriendirmesi ile duygu düzenleme yetenekleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Ding, Yu ve Li (2020)'in Çin'deki 157 tam zamanlı çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, temel benlik değeriendirmesinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Araştırma sonucunda ulaşılan bir diğer sonuç, temel benlik değeriendirmesinin iş performansı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Wan, Zhou ve Pan (2020)'in Çin'deki 250 katılımcı ile yaptığı çalışmada, temel benlik değeriendirmesi ve iş yerinde başarının birlikte zihinsel sağlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Ayrıca temel benlik değeriendirmesi ve iş yerinde başarının zihinsel sağlık ile ilişkisinde başa çıkma tarzının kısmi aracı etkisi bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, temel benlik değeriendirmesi ile olumsuz başa çıkma tarzı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, temel benlik değeriendirmesinin iş yerinde başarı üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

Tortumlu, Barutçu, Akçakanat ve Uzunbacak (2020)'ın 207 beyaz yakalı çalışan ile yaptığı araştırma sonucunda, temel benlik değerlendirmesinin iş doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, temel benlik değerlendirmesinin hem iş doyumu hem de psikolojik iyi oluş ile anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Yukarıda özetlenmeye çalışılan araştırma sonuçlarına dikkat edilecek olursa bireylerin kendilerini yeterli görme, öz saygılarının yüksek olması, olumlu duygulara daha fazla sahip olma gibi olumlu benlik algılarının çalışmayla ilgili algıları ve davranışları etkilediği ve bireyin çalışmasına anlam kazandırabileceği söylenebilir.

2.5.3. Düzgün İş İle İlgili Araştırmalar

Düzgün iş kavramı, birçok farklı sektörde incelenmiş ve alan araştırmaları yapılmıştır.

Paulino, Vilmar ve Baltar (2007) Brezilya'da işletme seviyesinde iş koşullarının ve kalitesinin gözlemlenmesi ve ortaya koyulması amacıyla “Düzgün İş Endeksi” (Decent Work Index) hazırlanmıştır. “Düzgün İş Endeksi'nin hazırlanmasındaki amaç, bölgedeki sendikalar ve işçi örgütlerinin işletmelere ve hükümet politikalarına nasıl müdahale ettiklerinin düzgün iş boyutları kullanılarak tartışmaktır. Yapılan araştırmalar çalışanları, sendikacıları ve yöneticilerini dâhil ederek gerçekleştirilmiştir. Düzgün iş ile ilgili farklı fikirleri bulunan bu üç kolun entegre edilmesi araştırmanın problemi.

Lawrence, Paredes, Flückiger, Lambert ve Werna (2008) düzgün işin desteklenmesinde yerel yönetimlerin rolünü incelemek için yapılan çalışma sonucunda, düzgün iş kavramının uluslararası, ulusal ve yerel seviyelerde yaygınlaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Palaz (2010) düzgün iş açısından Türkiye ve diğer OECD ülkelerinin karşılaştırıldığı araştırma sonucunda, cinsiyet açısından düzgün iş sıralamasında Türkiye, orta sıralarda yer almaktadır. Düzgün işin istihdam boyutu açısından Türkiye en kötü performans sergileyen

lkeler arasındadır. Düzgün işin sosyal güvenlik açısından Türkiye, en son sırada yer almaktadır. Sosyal diyalog açısından ise Türkiye, orta sıralarda yer almaktadır.

Adhikari, Hirasawa, Takakubo ve Pandey (2012) Nepal ile ilgili düzgün iş durumunu ve iş yaşamı kalitesini ortaya çıkarmayı hedefleyen çalışma sonucunda, ülkede yoksulluk sınırının altında yaşayan insan sayısının azaltılmasındaki başarıya rağmen düzgün iş hedefleri ile ilgili iyileştirilmesi gereken durumlar olduğu görülmüştür.

Tüzünkan (2015) düzgün iş hedefleri açısından Türk turizmini incelediği çalışmada, işgücü kalitesi bakımından eğitimsiz ve kalifiye olmayan iş gücünün çalıştığı, kayıt dışı oranının yüksek olduğu, çalışma saatlerinin yüksek, ücretlerin düşük olduğu, sendikalaşma oranının ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranının oldukça düşük olmasından ötürü sosyal diyalogun da etkili gerçekleşemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu açılardan bakıldığında, turizm sektörünün düzgün iş hedeflerini gerçekleştirmekten uzak gözükmektedir.

Erikli (2016), genç yoksulluk, eğitim ve düzgün işi incelediği çalışmada, eğitim seviyesi arttııka genç yoksulluk azalmasına rağmen, istihdam edilen gençlerin çoğunun yoksulluk sınırının altında çalıştığı bulunmuştur. Bu sorunun çözümü için ise düzgün iş koşullarına uygun istihdam olanakları oluşturulmalıdır.

Işık, Kozan ve Negiş Işık (2018) 326 Türk alışan örneklemini üzerinde yaptıkları araştırmada Düzgün İş leği'nin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş doyumunu, yaşam doyumunu ve anlamlı çalışma ile düzgün işin pozitif ilişki gösterdiğini, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) düzgün işi Türk kültürü bağlamında inceledikleri araştırmalarında, Düzgün İş leği'nin Türkçe versiyonunu doğrulamaya çalışmışlardır. Araştırma sonucunda düzgün işin iş doyumunu ve anlamlı çalışma ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca ölçeğe ilişkin yapılan doğrulamayı faktör analizi bulguları sonucunda, ölçeğin beş faktörlü korelasyonel modelinin Türk alışan yetişkinler için iyi bir model uyumu gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Işık, Kozan ve Blustein (2019) düşük gelirli 401 Türk işçisi üzerinde yaptıkları çalışmada, düzgün işin iş doyumu ve yaşam doyumunu yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Pereira, Dos Santos ve Pais (2019) düzgün iş konusunda yapılmış ampirik çalışmalarını inceleyen araştırmasında düzgün iş alanında yapılan çalışmaların genellikle düzgün iş açığı durumunda oluşan çalışma koşulları, düzgün işin sağladığı koşullardan yararlanamayan çalışanlar ve bu koşullarının yerine getirilebilmesi için nelerin gerekli olduğu ile ilgili konulara odaklandığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda düzgün iş alanında yapılan ampirik çalışmaların henüz ilk aşamalarda olduğu bulunmuştur.

Şimşek (2019) düzgün iş kriterleri açısından Sakarya ilindeki gıda sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, firmaların 10 düzgün iş göstergesinden sadece 3'ünde düzgün iş standartlarına uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Douglass, Autin, Büyükgöze-Kavas ve Gensmer (2020) Amerika Birleşik Devletleri'nde ırk ve etnik açıdan çeşitli çalışan yetişkinlerden oluşan bir örnekleme düzgün işin elde edilmesinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolünü inceledikleri çalışmada, marjinalleşme, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun düzgün iş ile doğrudan ilişkisi olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

England, Duffy, Gensmer, Kim, Büyükgöze-Kavas ve Larson-Konar (2020) 528 kadın çalışandan oluşan örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada düzgün işin yordayıcılarını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda kadınların marjinalleşme, çalışma iradesi ve kariyer uyumlarının düzgün işi yordadığını tespit etmişlerdir.

Kılıç ve Avcıkurt (2020) otel çalışanlarında düzgün iş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelediği çalışmada, iki değişken arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur.

Düğüün işe dair yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, düğüün işin pek çok farklı değişkenle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bireye özgürlük sunan, yaşam standardını yükselten, eşit ve adil koşullar sağlayan, maddi ve manevi güvenceler sunan yani kısaca

düzgün iş koşullarını sağlayan bir çalışma ortamında bireyin anlamlı çalışmayı deneyimleyebileceği ayrıca yaşam doyumunun, iş doyumunun artacağı söylenebilir.

2.5.4. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

İş doyumuna ilişkin hem yurt içinde hem de yurt dışında çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001), iş doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla literatür taraması yapmışlar ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, genel iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin .30 olduğu belirlenmiştir.

Bogler (2001), eğitim kurumu müdürlerinin liderlik tarzlarının ve karar verme stratejilerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda, müdürlerin dönüşümcü liderlik tarzları, öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemektedir.

Chu (2002), duygusal emek düzeyinin iş doyumu ve tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmaya 285 otel çalışanı katılmıştır. Çalışma sonucunda, iş doyumunun hem derinden hem de yüzeysel rol yapma ile pozitif ilişkili; tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer sonucuna göre ise iş doyumu samimi davranışlar ile negatif ilişkili, tükenmişlik ile pozitif ilişkilidir.

Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone (2006), öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının, iş doyumunu ve öğrencilerin akademik başarılarının belirleyicisi olup olmadığını incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının iş doyumu ve öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği tespit edilmiştir.

Skaalvik (2009), öğretmenlerin okul ortamı algısı, öğretmen tükenmişliği ve öğretmen iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 563 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunun, tükenmişlik ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Klassen ve Chiu (2010), öğretmenlerin deneyimleri, öğretmen özellikleri (cinsiyet ve öğretim düzeyi), yeterlilik alanları (öğretim stratejileri, sınıf yönetimi ve öğrenci katılımı), iş stresleri (iş yükü ve sınıf stresi) ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya 1430 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda, daha yüksek sınıf stresi olan öğretmenlerin öz yeterlikleri ve iş doyumları daha düşüktür. Diğer yandan daha yüksek sınıf yönetimi öz yeterliliği olan ve daha yüksek öğretim stratejileri öz yeterliği olan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri daha yüksek olarak bulunmuştur.

Mucedidi (2020), dönüşümcü liderliğin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 212 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, dönüşümcü liderliğin iş doyumunu üzerinde anlamlı, pozitif ve kısmi etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, dönüşümcü liderliğin ilham verici motivasyon ve bireyselleştirilmiş düşünce alt boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Çelik (2020), sağlık çalışanlarında şiddete uğramanın iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilişkisi incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda, iş doyumunun alt boyutlarına göre, uygulanan şiddetin türü haricinde şiddet ile ilgili değişkenler ile istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Çetin (2020), iş ve aile yaşamında çatışma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma, medya çalışanları üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kaban (2020), havaalanı işletmesi çalışanlarının iş doyumunu ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 368 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, iş doyumunu alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cani (2020), sağlık çalışanlarında iş sağlığı, iş güvenliği ve iş doyumunu incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, pek çok parametrenin yanında

iş kazası, meslek hastalığı riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşullarının da iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.

Kaya (2020), banka çalışanlarında algılanan birey-örgüt uyumunun iş doyumuna üzerine etkisini incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 305 banka çalışanı katılmıştır. Çalışma sonucunda, algılanan birey-örgüt uyumunun iş doyumunu pozitif yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur. Ayrıca birey-örgüt uyumunun iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal doyumunu pozitif yönde anlamlı etkilediği tespit edilmiştir.

Karakuş (2020), spor yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile çalışanların iş doyumuna arasındaki ilişkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmaya 290 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların iş doyumunun yöneticilerin stratejik liderlik özellikleriyle yakın ilişkili olduğu ve yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerinin etkili kullanımıyla, çalışanların iş doyumlarının ve verimliliğinin arttırılabileceği tespit edilmiştir.

İş doyumuna dair yukarıda verilen araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu etkileyen ve iş doyumuna ile ilişkili pek çok değişken bulunmaktadır. Çalışma koşulları ve bireysel özellikler bireyin işinden elde edeceği doyumunu etkileyecektir. Kısaca ifade etmek gerekirse, benliğini yansıtabildiği, bireysel özellikleri ile uyumlu olan, çalışma koşulları uygun olan bir işte çalışan bireyin anlamlı çalışmayı deneyimleyebileceği ve böylece işinden doyum elde edeceği söylenebilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın deseni/modeli, araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması, analizlerinin yapılmasından bahsedilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin anlamlı çalışmaya etkisinde düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2016).

Yapılacak bu çalışmanın bağımlı değişkenini anlamlı çalışma, bağımsız değişkeni ise temel benlik değerlendirmesi olup düzgün iş ve iş doyumunu aracı (mediator) değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmanın modeli şekil

3.2. Araştırma Grubu

Bu çalışmada, çeşitli mesleklerde çalışan bireylerin temel benlik değerlendirmelerinin anlamlı çalışma üzerindeki etkisinde düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisinin incelenmesi amacıyla bir örneklem grubundan veri toplanmıştır. Araştırma grubunda 191 kadın ve 246

erkek olmak üzere toplam 467 katılımcı bulunmaktadır. Bu örneklem grubundaki bireylerin farklı mesleklerde çalışan bireyler olması hedeflenmiş ve bu kapsamda Ankara ve Kayseri illerinden kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemiyle bireyler seçilmiştir. Kolaylıkla bulunabilen örnekleme, bir bölge söz konusu değilse, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen (gönüllü) bireyler üzerinde yapılan örneklemedir (Erkuş, 2019). Çalışma grubunu, araştırmaya katılmaya gönüllü bireyler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	191	43,7
	Erkek	246	56,3
Meslek	Adalet ve Güvenlik İle İlgili Meslekler	44	10,1
	Mühendislik Alanı Meslekleri	76	17,4
	Eğitim Hizmetleri	135	30,9
	Gıda Sektörü	45	10,3
	Sağlık Hizmetleri	73	16,7
	Diğer	64	14,6
Eğitim Durumu	Lisans öncesi	95	21,7
	Lisans ve lisansüstü	342	78,3
Çalışılan Sektör	Kamu Sektörü	237	54,2
	Özel Sektör	200	45,8
Çalışılan Süre	1-5 yıl	164	37,5
	6-10 yıl	94	21,5
	11-15 yıl	56	12,8
	16 yıl ve üzeri	123	28,1
Gelir Düzeyi	2500 TL ve altı	45	10,3
	2500-8200 TL	372	85,1
	8201 TL ve üzeri	20	4,6

Tablo 2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan bireylerin %43,7’si kadın, %56,3’ü erkek çalışanlardır. Bireylerin %10,1’i adalet ve güvenlik ile ilgili meslek çalışanları, %17,4’ü mühendislik alanı meslek çalışanları, %30,9’u eğitim hizmetleri çalışanları, %10,3’ü gıda

sektörü çalışanları, %16,7'si sağlık hizmeti çalışanları, %14,6'sı ise diğer meslek çalışanlarıdır. Bireylerin %21,7'si lisans öncesi mezuniyete, %78,3'ü lisans ve lisans üstü mezuniyete sahiptir. Bireylerin %54,2'si kamu sektöründe, %45,8'i özel sektörde çalışmaktadır. Bireylerin %37,5'i 1-5 yıl, %21,5'i 6-10 yıl, %12,8'i 11-15 yıl, % 28,1'i 15 yıl ve üzeri süre çalışmaktadır. Ayrıca bireylerin %10,3'ü 2500TL ve altı,%85,1'i 2500-8200 TL, %4,6'sı 8201 TL ve üzeri gelir düzeyine sahiptirler.

3.3. Verilerin Toplanması

Yapılacak olan araştırmada, dört farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki Judge vd. (1998) tarafından geliştirilen, Kisbu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ve bu çalışmada geçerlik ve güvenirliği test edilecek olan Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeğidir. Araştırmada kullanılacak bir diğer ölçek, Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen ve Işık vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Düzgün İş Ölçeğidir. Çalışma kapsamında kullanılacak bir diğer ölçek, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Doyumu Ölçeğidir. Çalışmada kullanılacak son ölçek, Steger vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Akın vd. (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Anlamı Ölçeğidir. Araştırmada bu ölçeklerin yanında cevaplayıcılara demografik değişkenlerinin sorulduğu kişisel bilgi formu da verilecektir.

Yapılan çalışmada online anket formu ve yüz yüze görüşmeler yoluyla veriler toplanacaktır. Araştırmaya katılan bireylere araştırmanın içeriğine, dağıtılan formların cevaplanmasına, araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerin ölçek maddelerini içtenlikle doldurması gerektiğine ilişkin formun girişinde bir bilgilendirme yazısına yer verilecektir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları sırasıyla şunlardır;

1. Kişisel Bilgi Formu

2. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği
3. Düzgün İş Ölçeği
4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği
5. İş Anlamlı Ölçeği

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyet, çalıştıkları meslek, eğitim durumu, çalıştıkları kurum (Kamu / Özel), çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenleri ile ilgili sorular bu formda yer almaktadır. Tüm bu maddelerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu EK 1’de sunulmuştur.

3.4.2. İş Anlamı Ölçeği

Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen İş Anlamı Ölçeği’nin Türkçeye uyarlaması Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 10 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Pozitif anlam (1,4,5,8 maddeler), işin kattığı anlam (2,7,9 maddeler) ve yüksek motivasyon (3,6,10 maddeler) şeklinde 3 faktörden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İş Anlamı Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksi değerleri: $\chi^2/df= 2,15$, RMSEA= .087, CFI= .98, IFI= .98, NFI= .94, NNFI= .96, SRMR= .057 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör yükleri .35 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach α iç tutarlılık güvenirlik katsayıları pozitif anlam alt ölçeği için .68, işin kattığı anlam alt ölçeği için .64, yüksek motivasyon alt ölçeği için .73, ölçeğin bütünü için .86 olarak hesaplanmıştır. 28 gün arayla elde edilen test-tekrar test güvenirlik katsayısı .69 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

3.4.3. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeğinin (TBD) orijinal formu 2003 yılında Judge ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. 4 temel kişisel özelliği ölçen TBD, öz saygı, genel öz

yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı alt boyutlarını içermektedir. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Puanlama sistemi ise 1 – ‘tamamen yanlış’ı ve 5 – ‘tamamen doğru’yu temsil etmek üzere 5’li Likert tipidir. Ölçeğin 2, 4, 6, 8, 10, 12 numaralı maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Kisbu (2006) tarafından yapılmış ve güvenilirlik katsayısı .70 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

3.4.4. Düzgün İş Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların düzgün iş algılarını ölçmek için Duffy ve meslektaşları (2017) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Işık vd. (2018) tarafından yapılan Düzgün İş Ölçeği (DWS) kullanılacaktır. Düzgün İş Ölçeği, 15 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçek 7’li Likert tipi ölçek kullanılarak puanlanmaktadır. Düzgün İş Ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda beş faktörlü yapı olduğu belirlenmiştir. Faktörlerin toplam varyansı açıklama düzeyi %91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin faktör yükleri .42 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach α iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları fiziksel ve ilişkisel güvenli iş koşulları alt ölçeği için .80, sağlık hizmetlerine erişim alt ölçeği için .82, yeterli ücret alt ölçeği için .83, boş zaman ve dinlenme alt ölçeği için .83, kurumsal değerlerin aile ve sosyal değerlerle uyumu alt ölçeği için .93’tür. Ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı ise .91’dir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 7; en yüksek puan 105’tir. Ölçekten alınan puanların 7’ye yaklaşması, düzgün iş düzeyinin düştüğünü, 105’e yaklaşması ise düzgün iş düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

3.4.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği, çalışanların iş doyumlarını ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçek iki boyuttan (içsel doyum ve dışsal doyum) ve 20 maddeden oluşmaktadır.

İçsel doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddelerden oluşur. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşur. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Ölçeğin tüm puanlarının toplanması ile de genel doyum düzeyi belirlenmektedir. Ölçek 5li Likert tipi ölçek kullanılarak puanlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .77 dir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan kişisel bilgi formu ve ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Bu analizleri yapabilmek için ilk olarak veriler analize uygun hale getirilmiştir.

Öncelikle kayıp veri analizi yapılmış ve kayıp veriye rastlanmamıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan değişkenlerin z puanları incelenmiş ve ± 3 z puanı üzerinde değere sahip olan 14 katılımcının verileri analiz dışında bırakılmıştır. Ayrıca Mahalanobis uzaklıklarına (ki kare kritik değeri $\alpha=.001$) bakılarak değişkenler arasında olağan dışı korelasyonlar olup olmadığı incelenmiş ve 3 katılımcının verisi analizden çıkarılmıştır.

Ayrıca verilerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, basıklık katsayısı, çarpıklık katsayısı değerleri SPSS programı ile hesaplanmış, verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiş ve araştırmanın alt problemleri uygun istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyete göre anlamlı çalışma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklemeler için t-testi analizi yapılmıştır. Meslek, eğitim durumları, çalışılan sektör, çalışılan süre ve gelir düzeyi bağımsız değişkenlerinin boyut sayısı 3'ten fazla olduğu için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmanın devamında ise çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasında bir ilişki olup olmadığı ve varsa bu ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı olarak etki gösterdikleri savunulduğu için istatistiksel olarak seri aracılık modeli kullanılmıştır. Aracılık modelleri, belirli bir etkinin nasıl veya hangi mekanizma tarafından oluştuğunu belirlemeye yardımcı olan modellerdir. Bir aracı değişken, odak bağımsız değişkenin ilgili bağımlı değişkeni etkileyebildiği üretici bir mekanizmadır (Holmbeck, 1997, s.599). Bir aracılık modelinde, bağımsız bir değişkenin (X) bağımlı bir değişken (Y) üzerindeki etkisi, üçüncü bir araya giren veya aracılık eden değişken yada değişkenler (M_i) aracılığıyla iletilir. Yani X, M_i 'ye ve M_i , Y'ye neden olur (Fritz ve MacKinnon, 2007, s.233). Aracı etkinin oluşması için öncelikle aşağıdaki koşulların sağlanması gerekmektedir (Baron & Kenny, 1986, s.1177):

1. Bağımsız değişken aracı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
2. Aracı değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
3. Bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemelidir.
4. Hayes'ten aktaran Özden, 2019 seri aracı modelde, bağımsız değişkeni etkileyen birinci aracı değişkenin (M_1) ikinci aracı değişken (M_2) üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerektiğini söylemiştir.
5. Tüm bu şartlar yerine getirildiği takdirde tam veya kısmi aracı etkiden bahsedebilmek için aracı değişkenler modele eklendiğinde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki önceden anlamlı olan yolun anlamlılık düzeyinde ve etki katsayısında azalma olması gerekir (Baron & Kenny, 1986, s.1177).

Bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki anlamlılık düzeyi bozulursa “tam aracılık (full mediation)” etkisinden söz edilebilir. Eğer anlamlılık düzeyinde azalma meydana

gelirse “kısmi aracılık (partial mediation)” etkisinden söz edilebilir (Baron & Kenny, 1986, s.1177).

Araştırmanın bağımsız değişkeni (X) temel benlik değerlendirmesi, bağımlı değişkeni (Y) anlamlı çalışma, birinci aracı değişken (M_1) düzgün iş, ikinci aracı değişken (M_2) iş doyumudur. Bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki aracı etkilerin belirlenebilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar yerine getirildiği takdirde ve araştırmanın modeli doğrultusunda, PROCESS makro (Hayes, 2018) kullanılarak istenen yolların anlamlılıkları test edilecektir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin betimsel istatistiklere, çalışanların anlamlı çalışma düzeylerinin cinsiyete, çalıştıkları mesleğe, eğitim durumuna, çalıştıkları kuruma, çalıştıkları sektöre, çalıştıkları süreye ve soyo ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadıklarına ilişkin istatistiksel analizlerin sonuçlarına ve çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisine dair istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan İş Anlamı Ölçeği, Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği, Düzgün İş Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Kısa Form)’nden elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

İş Anlamı Ölçeği ve İş Anlamı Ölçeği Alt Ölçekleri, Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği, Düzgün İş Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (KF) 'nden Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek/Alt Ölçek	n	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Ort	Ss	ÇK	BK
İAÖ-T	437	19,00	50,00	37,90	6,21	-,635	,258
PA	437	7,00	20,00	15,13	2,65	-,492	-,011
İKA	437	3,00	15,00	11,29	2,23	-,743	,527
YM	437	5,00	15,00	11,47	2,34	-,654	-,142
TBDÖ	437	24,00	60,00	41,55	6,50	-,069	,005
DiÖ	437	31,00	103,00	68,35	12,57	-,053	,275
MİDÖ	437	25,00	100,00	68,55	14,71	-,503	-,052

Not: İAÖ-T= İş Anlamı Ölçeği Toplam Puanı; PA= Pozitif Anlam; İKA= İşin Kattığı Anlam; YM= Yüksek Motivasyon; TBDÖ= Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği; DiÖ= Düzgün İş Ölçeği; MİDÖ= Minnesota İş Doyumu Ölçeği; Ort= Aritmetik Ortalama; Ss= Standart Sapma; ÇK= Çarpıklık Katsayısı; BK= Basıklık Katsayısı

Tablo 3’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların iş anlamı toplam puan ortalamaları $\bar{x}$ = 37,90, standart sapma değeri Ss=6,21 olarak bulunmuştur. Pozitif anlam alt ölçek puan ortalaması $\bar{x}$ =15,13, standart sapma değeri Ss=2,65; işin kattığı anlam alt ölçek puan ortalaması $\bar{x}$ =11,29, standart sapma değeri Ss=2,23; yüksek motivasyon alt ölçek puan ortalaması $\bar{x}$ = 11,47, standart sapma değeri Ss=2,34; temel benlik değerlendirme puan ortalaması $\bar{x}$ = 41,55, standart sapma değeri Ss=6,50; düzgün iş puan ortalaması $\bar{x}$ = 68,35, standart sapma değeri Ss=12,57; iş doyumu puan ortalaması $\bar{x}$ = 68,55, standart sapma değeri Ss=14,71 olarak bulunmuştur. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında tüm değerlerin ± 1 arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2013).

4.2. İş Anlamı Değişkeninin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi

Bu kısımda anlamlı çalışma değişkeninin çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisine bakılmış ve tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

“Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Çalışanların İAÖ toplam puanı ve pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt ölçeklerinin cinsiyete göre puan ortalamaları, standart sapmaları ve t değerleri hesaplanmış olup Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4

Çalışanların Cinsiyetlerine Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	p	Cohen’s d
Toplam İş Anlamı	Kadın	191	37,42	6,64	-1,407	,160	---
	Erkek	246	38,28	5,85			
Pozitif Anlam	Kadın	191	14,76	2,72	-2,592	,010	,024
	Erkek	246	15,42	2,56			
İşin Kattığı Anlam	Kadın	191	11,07	2,37	-1,804	,072	---
	Erkek	246	11,47	2,10			
Yüksek Motivasyon	Kadın	191	11,58	2,31	,863	,389	---
	Erkek	246	11,38	2,36			

Tablo 4 incelendiğinde, çalışanların iş anlamı toplam puan ortalaması kadınların $\bar{x}$ =37,42; erkeklerin $\bar{x}$ =38,28’dir. Kadın ve erkek çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t(435)=-1,407$; $p>.05$).

Çalışanların pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması kadınların $\bar{x}$ =14,76; erkeklerin $\bar{x}$ =15,42’dir. Kadın ve erkek çalışanların pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre erkeklerin pozitif anlam puanlarının ($\bar{x}$ =15,41) kadınların pozitif anlam puanlarına göre ($\bar{x}$ =14,74) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(435)=-2,592$; $p<.05$). Bu da erkeklerin kadınlara göre pozitif anlam deneyimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsiyet

değişkeninin pozitif anlam alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü düşük bulunmuştur (Cohen's $d=.024$).

Çalışanların işin kattığı anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması kadınların $\bar{x}=11,07$; erkekleri $\bar{x}=11,47$ 'dir. Kadın ve erkek çalışanların işin kattığı anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t(435)=-1,804$; $p>.05$).

Yüksek motivasyon alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması kadınların $\bar{x}=11,58$; erkeklerin $\bar{x}=11,38$ 'dir. Kadın ve erkek çalışanların yüksek motivasyon alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t(435)=,863$; $p>.05$).

“Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları mesleklere göre farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Çalışanların İAÖ toplam puanlarının mesleklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine belirlemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Mesleklere göre çalışanların iş anlamı toplam puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

Çalışanların İş Anlamı Ölçeğinden Aldıkları Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Mesleklere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Meslek	n	Ortalama	Ss
İş Anlamı Toplam Puan	1	44	38,27	5,93
	2	76	35,07	7,27
	3	135	40,02	5,31
	4	45	35,86	7,57
	5	73	38,69	5,50
	6	64	37,06	4,68
Pozitif Anlam	1	44	15,13	2,66
	2	76	14,43	2,99
	3	135	15,55	2,45
	4	45	14,64	3,26
	5	73	15,23	2,62
	6	64	15,31	1,94
İşin Katkı Anlam	1	44	11,31	2,25
	2	76	10,44	2,61
	3	135	11,93	1,94
	4	45	10,60	2,85
	5	73	11,72	1,88
	6	64	10,96	1,61
Yüksek Motivasyon	1	44	11,81	2,06
	2	76	10,19	2,78
	3	135	12,54	1,68
	4	45	10,62	2,64
	5	73	11,73	2,24
	6	64	10,78	1,88

Not: 1: Adalet ve güvenlik ile ilgili meslekler 2: Mühendislik alanı meslekleri 3: Eğitim hizmetleri 4: Gıda sektörü 5: Sağlık hizmetleri 6: Diğer

Tablo 5’te görüldüğü üzere;

Çalışanların mesleklerine göre iş anlamı toplam puanları arasında fark görülmektedir. Mesleklere göre en yüksek ortalamanın eğitim hizmetlerinde ($\bar{x}=39,90$); en düşük ortalamanın gıda sektöründe ($\bar{x}=35,38$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların mesleklerine göre pozitif anlam alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Mesleklere göre en yüksek ortalamanın eğitim hizmetlerinde ($\bar{x}=15,55$); en düşük ortalamanın mühendislik alanı mesleklerinde ($\bar{x}=14,43$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların işin kattığı anlam alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Mesleklere göre en yüksek ortalamanın eğitim hizmetlerinde ($\bar{x}=11,72$); en düşük ortalamanın mühendislik alanı mesleklerinde ($\bar{x}=10,44$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların mesleklere göre yüksek motivasyon alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Mesleklere göre en yüksek ortalamanın eğitim hizmetlerinde ($\bar{x}=12,54$); en düşük ortalamanın mühendislik alanı mesleklerinde ($\bar{x}=10,19$) olduğu anlaşılmaktadır.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Mesleklere Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2	Fark
İş Anlamı Toplam Puan	Gruplar arası	15,007	5	3,001	6,980	,000	,089	3-2
	Gruplar içi	153,625	431	,356				3-4
	Toplam	168,632	436					5-2
Pozitif Anlam	Gruplar arası	74,746	5	14,949	2,156	,058	---	---
	Gruplar içi	2988,288	431	6,933				
	Toplam	3063,064	436					
İşin Kattığı Anlam	Gruplar arası	151,737	5	30,347	6,482	,000	,070	3-2
	Gruplar içi	2017,993	431	4,682				3-4
	Toplam	2169,730	436					5-2
Yüksek Motivasyon	Gruplar arası	351,212	5	70,242	14,843	,000	,147	1-2
	Gruplar içi	2039,681	431	4,732				3-2
	Toplam	2390,892	436					3-4
								3-6
								5-2

Not: 1: Adalet ve güvenlik ile ilgili meslekler 2: Mühendislik alanı meslekleri 3: Eğitim hizmetleri 4: Gıda sektörü 5: Sağlık hizmetleri 6: Diğer

Tablo 6 incelendiğinde;

Meslek değişkeninin alışanların İAÖ toplam puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklara yol açtığı görülmektedir ($F(5,431)=6,980$, $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre eğitim hizmetleri çalışanları puan ortalamalarının ($\bar{x}=40,02$) mühendislik alanı meslek çalışanları ($\bar{x}=35,07$) ve gıda sektörü ($\bar{x}=35,86$) alışanlarının puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da eğitim hizmetleri çalışanlarının mühendislik meslek alanı çalışanları ve gıda sektörü çalışanlarına göre daha yüksek anlamlı çalışma deneyimine sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca sağlık hizmetleri çalışanlarının puan ortalamaları ($\bar{x}=38,69$), mühendislik alanı meslek çalışanlarının puan ortalamalarından ($\bar{x}=35,07$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu da sağlık hizmetleri çalışanlarının, mühendislik alanı meslek çalışanlarına göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer gruplarda farklar anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Meslek değişkeninin iş anlamı toplam puanları üzerindeki etki büyüklüğü orta düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.089$).

Meslek değişkeninin çalışanların pozitif anlam alt ölçek puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmadığı görülmüştür ($F(5,431)=2,156$; $p>.05$).

Meslek değişkeninin çalışanların işin kattığı anlam alt ölçek puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklara yol açtığı görülmektedir ($F(5, 431)=6,482$; $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre eğitim hizmetleri çalışanları puan ortalamalarının ($\bar{x}=11,93$) mühendislik meslek alanı çalışanlarının ($\bar{x}=10,44$) ve diğer meslek grubu ($\bar{x}=10,96$) alışanlarının puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da eğitim hizmetleri çalışanlarının mühendislik meslek alanı ve diğer meslek grubu çalışanlarına göre işlerinin anlamlı çalışma deneyimine daha yüksek katkı sunduğunu göstermektedir. Öte yandan sağlık hizmetleri çalışanlarının puan ortalamalarının ($\bar{x}=11,72$) mühendislik meslek alanı çalışanlarının puan ortalamalarından ($\bar{x}=10,44$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da sağlık hizmeti çalışanlarının mühendislik meslek alanı çalışanlarına göre

işlerinin anlamlı çalışma deneyimine daha yüksek katkı sunduğunu göstermektedir. Diğer gruplarda farklar anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Meslek değişkeninin işin kattığı anlam alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü orta düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.070$).

Meslek değişkeninin çalışanların yüksek motivasyon alt ölçek puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklara yol açtığı görülmektedir ($F(5, 431)=14,843, p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre adalet ve güvenlik ile ilgili meslek çalışanları puan ortalamalarının ($\bar{x}=11,81$) mühendislik alanı meslek çalışanlarının puan ortalamalarından ($\bar{x}=10,19$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da adalet ve güvenlik ile ilgili meslek çalışanlarının mühendislik alanı meslek çalışanlarına göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Öte yandan eğitim hizmetleri çalışanları puan ortalamalarının ($\bar{x}=12,54$) mühendislik alanı meslek çalışanları ($\bar{x}=10,19$), gıda sektörü çalışanları ($\bar{x}=10,62$) ve diğer meslek ($\bar{x}=10,78$) çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç eğitim hizmetleri çalışanlarının mühendislik alanı meslek çalışanları, gıda sektörü çalışanları ve diğer meslek çalışanlarına göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını ifade etmektedir. Son olarak sağlık hizmetleri çalışanlarının puan ortalamalarının ($\bar{x}=11,73$) mühendislik alanı meslek ($\bar{x}=10,19$) çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da sağlık hizmeti çalışanlarının mühendislik alanı meslek çalışanlarına göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca meslek değişkeninin yüksek motivasyon alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü geniş (yüksek) düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.147$).

“Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Çalışanların iş anlamı toplam puanı ve pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt ölçeklerinin eğitim durumlarına göre puan ortalamaları, standart sapmaları ve t değerleri hesaplanmış ve Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Ölçek	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	Ss	t	p	Cohen's d
Toplam İş Anlamı	LÖ	95	36,44	5,88	-2,611	,009	,030
	LS	342	38,31	6,25			
Pozitif Anlam	LÖ	95	14,75	2,52	-1,570	,117	---
	LS	342	15,23	2,67			
İşin Kattığı Anlam	LÖ	95	10,86	2,19	-2,165	,031	,025
	LS	342	11,42	2,22			
Yüksek Motivasyon	LÖ	95	10,82	2,15	-3,090	,002	,036
	LS	342	11,65	2,36			

Not: LÖ= Lisans öncesi LS=Lisans ve lisans üstü

Tablo 13 incelendiğinde, lisans öncesi eğitime sahip olan çalışanların iş anlamı toplam puan ortalaması $\bar{x}=36,44$; lisans ve lisans üstü eğitime sahip olanların ise $\bar{x}=38,31$ 'dir. Eğitim durumuna göre çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların iş anlamı toplam puanlarının lisans öncesi eğitime sahip olan çalışanların iş anlamı toplam puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(435)=-2,611$; $p<.05$). Bu da lisans ve lisans üstü eğitim almış çalışanların, lisans öncesi eğitim almış çalışanlara göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin iş anlamı toplam puanları üzerindeki etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d=.030$).

Pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması lisans öncesi eğitime sahip olan çalışanların $\bar{x}=14,75$; lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların $\bar{x}=15,23$ 'tür. Eğitim durumuna göre çalışanların pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t(435)=-1,570$; $p>.05$).

İşin kattığı anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması lisans öncesi eğitime sahip olan çalışanların $\bar{x}=10,86$; lisans ve lisans üstü eğitime sahip çalışanların $\bar{x}=11,42$ 'dir. Eğitim

durumuna göre çalışanların işin kattığı anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların işin kattığı anlam puanları lisans öncesi eğitime sahip çalışanların işin kattığı anlam puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(435)=-2,165$; $p<.05$). Bu da lisans ve lisans üstü eğitim almış çalışanların, lisans öncesi eğitim almış çalışanlara göre işlerinin anlamlı çalışma deneyimlerine daha yüksek katkı sunduğunu göstermektedir. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin işin kattığı anlam puanları üzerindeki etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d=.025$).

Yüksek motivasyon alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması lisans öncesi eğitime sahip olan çalışanların $\bar{x}=10,82$; lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların $\bar{x}=11,65$ 'tir. Eğitim durumuna göre çalışanların yüksek motivasyon alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre lisans ve lisans üstü eğitime sahip olan çalışanların yüksek motivasyon alt ölçek puanlarının lisans öncesi eğitime sahip çalışanların yüksek motivasyon alt ölçek puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(435)=-3,090$; $p<.05$). Bu bulgu lisans ve lisans üstü eğitim alan çalışanların, lisans öncesi eğitim alan çalışanlara göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin yüksek motivasyon alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d=.036$).

“Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları çalıştıkları sektöre göre farklılaşmakta mıdır? Alt Problemine İlişkin Bulgular

Çalışanların iş anlamı toplam puanı ve pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt ölçeklerinin çalıştıkları kuruma göre puan ortalamaları, standart sapmaları ve t değerleri hesaplanmış ve Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8

Çalışanların Çalıştıkları Sektöre Göre İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve t Testi Sonuçları

Ölçek/Alt Ölçek	Sektör	n	$\bar{x}$	Ss	t	p	Cohen's d
Toplam İş Anlamı	KS	237	38,89	5,65	3,634	,000	,035
	ÖS	200	36,73	6,65			
Pozitif Anlam	KS	237	15,30	2,64	1,487	,138	---
	ÖS	200	14,93	2,64			
İşin Kattığı Anlam	KS	237	11,64	2,05	3,488	,001	,033
	ÖS	200	10,89	2,36			
Yüksek Motivasyon	KS	237	11,94	2,03	4,668	,000	,045
	ÖS	200	10,90	2,55			

Not: KS: Kamu Sektörü ÖS: Özel Sektör

Tablo 8 incelendiğinde, iş anlamı toplam puan ortalaması kamu sektöründe çalışanların $\bar{x}=38,89$; özel sektörde çalışanların $\bar{x}=36,73$ 'tür. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre kamu sektöründe çalışanların iş anlamı toplam puanlarının özel sektörde çalışanların iş anlamı toplam puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(435)=3,634$; $p<.05$). Bu bulgu kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışılan sektör değişkeninin iş anlamı toplam puanı üzerindeki etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d= .035$).

Çalışanların pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması dikkate alındığında kamu sektöründe çalışanların puan ortalaması $\bar{x}=15,30$; özel sektörde çalışanların puan ortalaması ise $\bar{x}=14,93$ olarak bulunmuştur. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların pozitif anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t(435)=1,487$; $p>.05$).

İşin kattığı anlam alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması kamu sektöründe çalışanların $\bar{x}=11,64$; özel sektörde çalışanların $\bar{x}=10,89$ 'dur. Kamu sektöründe ve özel sektörde

Çalışanların işin kattığı anlam alt leğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre kamu sektöründe çalışanların işin kattığı anlam alt leğinden aldıkları puanlarının özel sektörde çalışanların işin kattığı anlam alt leğinden aldıkları puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(435)=3,488; p<.05$). Bu bulgu kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre yaptıkları işin anlamlı çalışma deneyimlerine daha fazla katkı sunduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışılan sektör değişkeninin işin kattığı anlam alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d=.033$)

Yüksek motivasyon alt leğinden aldıkları puan ortalaması kamu sektöründe çalışanların $\bar{x}=11,94$; özel kurumlarda çalışanların $\bar{x}=10,90$ 'dır. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanların yüksek motivasyon alt leğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi sonucuna göre kamu sektöründe çalışanların yüksek motivasyon alt leğinden aldıkları puanlarının özel sektörde çalışanların yüksek motivasyon alt leğinden aldıkları puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(435)=4,668; p<.05$). Bu bulgu kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca çalışılan sektör değişkeninin yüksek motivasyon alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçük düzeyde bulunmuştur (Cohen's $d=.045$).

“alışanların iş anlamı toplam puanları çalıştıkları süreye göre farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Çalışanların iş anlamı toplam puanlarının çalıştıkları süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Çalıştıkları süreye göre çalışanların iş anlamı toplam puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çalıştıkları Süreye Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışılan Süre	n	Ortalama	Ss
İş Anlamı Toplam Puan	1	164	37,22	6,50
	2	94	36,58	6,42
	3	56	37,55	4,88
	4	123	39,98	5,75
Pozitif Anlam	1	164	14,73	2,56
	2	94	14,63	2,79
	3	56	15,64	2,27
	4	123	15,81	2,64
İşin Kattığı Anlam	1	164	11,23	2,35
	2	94	10,78	2,31
	3	56	10,96	1,80
	4	123	11,92	2,03
Yüksek Motivasyon	1	164	11,25	2,47
	2	94	11,15	2,37
	3	56	10,94	2,40
	4	123	12,24	1,91

Not: 1: 1-5 Yıl; 2: 6-10 Yıl; 3: 11-15 Yıl; 4: 16 yıl ve üzeri

Tablo 9’da görüldüğü üzere;

Çalışanların çalıştıkları süreye göre iş anlamı toplam puanları arasında fark görülmektedir. Süreye göre en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzerinde ($\bar{x}=39,98$); en düşük ortalamanın 6-10 yıl arasında ($\bar{x}=36,58$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların çalıştıkları süreye göre pozitif anlam alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Çalışılan süreye göre en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzerinde ($\bar{x}=15,81$); en düşük ortalamanın 6-10 yıl arasında ($\bar{x}=14,63$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların çalıştıkları süreye göre işin kattığı anlam alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Süreye göre en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzerinde ($\bar{x}=11,92$); en düşük ortalamanın 6-10 yıl arasında ($\bar{x}=10,78$) olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların çalıştıkları süreye göre yüksek motivasyon alt ölçek puanları arasında fark görülmektedir. Süreye göre en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzerinde ($\bar{x}=12,24$); en düşük ortalamanın 11-15 yıl arasında ($\bar{x}=10,94$) olduğu anlaşılmaktadır.

Ortalamalar arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını değerlendirmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Çalışanların İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çalıştıkları Süreye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2	Fark
İş Anlamı Toplam Puan	Gruplar arası	777,875	3	259,292	6,980	,000	,038	4-1
	Gruplar içi	16085,278	433	37,148				4-2
	Toplam	16863,153	436					
Pozitif Anlam	Gruplar arası	120,50	3	40,017	5,888	,001	,034	4-1
	Gruplar içi	2942,984	433	6,797				4-2
	Toplam	3063,034	436					
İşin Kattığı Anlam	Gruplar arası	79,990	3	26,663	5,525	,001	,037	4-1
	Gruplar içi	2089,740	433	4,826				4-2
	Toplam	2169,730	436					4-3
Yüksek Motivasyon	Gruplar arası	106,014	3	35,338	6,697	,000	,044	4-1
	Gruplar içi	2284,879	433	5,277				4-2
	Toplam	2390,892	436					4-3

Not: 1: 1-5 Yıl; 2: 6-10 Yıl; 3: 11-15 Yıl; 4: 16 yıl ve üzeri

Tablo 10 incelendiğinde;

Çalışanların iş anlamı toplam puanlarının çalıştıkları süreye göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(3,433)=6,980$ $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, 16 yıl ve daha uzun süredir

çalışmaya devam eden bireylerin iş anlamı toplam puanları ($\bar{x}=39,98$), 1-5 yıl süredir çalışmaya devam eden ($\bar{x}=37,22$) ve 6-10 yıl süredir çalışmaya devam eden ($\bar{x}=36,58$) bireylerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu 16 yıl ve üzeri süre çalışan bireylerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl süredir çalışan bireylere göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışılan süre değişkeninin iş anlamı toplam puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçük düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.038$).

Çalışanların pozitif anlam alt ölçek puanlarının çalıştıkları süreye göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(3,433)=5,888$ $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, 16 yıl ve daha uzun süredir çalışmaya devam eden bireylerin pozitif anlam alt ölçek puanlarının ($\bar{x}=15,81$), 1-5 yıl süredir çalışmaya devam eden ($\bar{x}=14,73$) ve 6-10 yıl süredir çalışmaya devam eden ($\bar{x}=14,63$) bireylerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da 16 yıl ve üzeri süre çalışan bireylerin 1-5 yıl ve 6-10 yıl süredir çalışan bireylere göre pozitif anlam deneyimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışılan süre değişkeninin pozitif anlam alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçüktür ($\eta^2=.034$).

Çalışanların işin kattığı anlam alt ölçek puanlarının çalıştıkları süreye göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(3,433)=5,525$ $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, 16 yıl ve daha uzun süredir çalışmaya devam eden bireylerin işin kattığı anlam alt ölçek puanlarının ($\bar{x}=11,92$), 1-5 yıl ($\bar{x}=11,23$), 6-10 yıl ($\bar{x}=10,78$) ve 11-15 yıl ($\bar{x}=10,96$) süredir çalışmaya devam eden bireylerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da 16 yıl ve üzeri süre çalışan bireylerin 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süredir çalışan bireylere göre anlamlı çalışma deneyimlerine yaptıkları işin daha fazla katkı sunduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışılan süre değişkeninin işin kattığı anlam alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçük düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.037$).

Çalışanların yüksek motivasyon alt ölçek puanlarının çalıştıkları süreye göre anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($F(3,433)=6,697$ $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, 16 yıl ve daha uzun süredir çalışmaya devam eden bireylerin yüksek motivasyon alt ölçek puanlarının ($\bar{x}=12,24$), 1-5 yıl ($\bar{x}=11,25$), 6-10 yıl ($\bar{x}=11,15$) ve 11-15 yıl süredir çalışmaya devam eden ($\bar{x}=10,94$) bireylerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da 16 yıl ve üzeri süre çalışan bireylerin 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl süredir çalışan bireylere göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca çalışılan süre değişkeninin yüksek motivasyon alt ölçek puanları üzerindeki etki büyüklüğü küçük düzeyde bulunmuştur ($\eta^2=.037$).

4.3. Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi, Anlamlı Çalışma, Düzgün İş ve İş Doyumu Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların temel benlik değerlendirme, iş anlamı, düzgün iş ve iş doyumu puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11

Temel Benlik Değerlendirmesi, İş Anlamı, Düzgün İş ve İş Doyumu Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2	3	4
1. Temel Benlik Değerlendirmesi	(,79)			
2. İş Anlamı	,601**	(,87)		
3. Düzgün İş	,446**	,543**	(,81)	
4. İş Doyumu	,499**	,654**	,661**	(,91)

Not: ** $p<.01$; koyu renkli yazılar ölçeklerin güvenirlik katsayılarını göstermektedir.

Korelasyon katsayısı (r), +1 ve -1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısı 0 değerini alırsa iki değişken arasında bir ilişki olmadığı, +1’e doğru yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönde arttığı, -1’e doğru yaklaştıkça ise değişkenler arasındaki ilişkinin

negatif yönde arttığı söylenebilir. Bu katsayı $.10 < r < .29$ ise iki değişken arasındaki ilişkinin zayıf ve küçük olduğu, $.30 < r < .49$ ise iki değişken arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu, $.50 < r < 1.0$ ise iki değişken arasındaki ilişkinin güçlü ve büyük olduğu söylenebilir (Palland, 2017).

Tablo 11 incelendiğinde, değişkenler arasındaki ilişkilerin hepsinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; Temel benlik değerlendirmesinin, iş anlamı ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.60$; $p<.01$), düzgün iş ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.44$; $p<.01$), iş doyumu ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.49$; $p<.01$) olduğu görülmektedir.

İş anlamının, temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.60$; $p<.01$), düzgün iş ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.54$; $p<.01$), iş doyumu ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.65$; $p<.01$) olduğu görülmektedir.

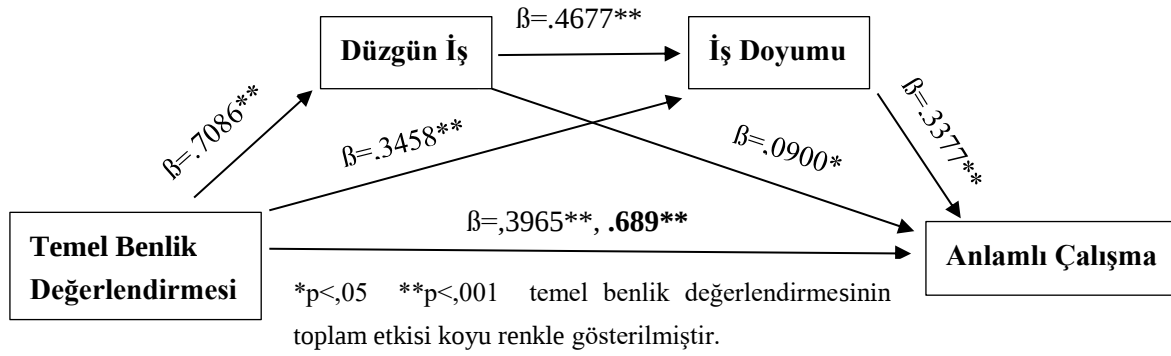
Düzen işin, temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.44$; $p<.01$), iş anlamı ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.54$; $p<.01$), iş doyumu ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.66$; $p<.01$) olduğu görülmektedir.

İş doyumunun, temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.49$; $p<.01$), iş anlamı ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.65$; $p<.01$), düzgün iş ile ilişkisinin anlamlı ve güçlü ($r=.66$; $p<.01$) olduğu görülmektedir.

Tüm bu bulgular araştırmanın “Çalışanların temel benlik bir değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumu ile anlamlı çalışmaları arasında pozitif ilişki vardır.” hipotezini desteklemektedir. Dolayısı ile araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca aracılık etkisinin test edilebilmesi için bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmalıdır (Baron & Kenny, 1986). Tablo 23’teki bulgular, aracılık modeli için gerekli olan bu varsayımın karşılandığını göstermektedir.

4.4 Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ile Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel hipotezi olan seri aracılık modelinde, Bootstrap yöntemi kullanılmış ve %95 güven aralığında modelin anlamlılığı test edilmiştir. Seri aracılık analizi sonuçlarına ulaşmak için önce doğrudan regresyon analizleri yapılmış ve Şekil 8 ve Tablo 12’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş, iş doyumu ve anlamlı çalışma arasındaki doğrudan etkiler.

Tablo 12

Temel Benlik Değerlendirmesi, Anlamlı Çalışma, Düzgün İş ve İş Doyumu Arasındaki Etkiler

Değişkenler Arası İlişki	β	S.H.	t	p	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Toplam Etki (c)	,6890	,044	15,67	,000	,6026	,7754
Temel Benlik Değerlendirmesi → Düzgün İş (a)	,7086	,068	10,40	,000	,5748	,8425
İş Doyumu → Anlamlı Çalışma (b)	,3377	,038	8,73	,000	,2617	,4137
Düzgün İş → İş Doyumu (d)	,4677	,032	14,26	,000	,4033	,5321
Düzgün İş → Anlamlı Çalışma (e)	,0900	,032	2,81	,005	,0271	,1529
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Doyumu (f)	,3458	,052	6,64	,000	,2435	,4481
Temel Benlik Değerlendirmesi → Anlamlı Çalışma (c')	,3965	,044	9,01	,000	,3100	,4830

Not: B: Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı; S.H: Standart Hata; n=437; k=5000 Bootstrap Örnekleme; t: Serbestlik Derecesi

Tablo 12 incelendiğinde, aracı değişkenin yer almadığı modelde, bağımsız değişkenin (temel benlik değerlendirmesi) bağımlı değişkene (anlamli çalışma) etkisi olan toplam etki (c yolu) analizine göre temel benlik değerlendirmesi anlamli çalışmayı pozitif yönde anlamli olarak yordamaktadır ($\beta=,6890$; %95 GA $[,6026; ,7754]$; $t=15,67$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamli olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla bir başka deyişle sıfır içermemesiyle tespit edilmiştir.

Bağımsız değişkenin (temel benlik değerlendirmesi) birinci aracı değişkene (düzgün iş) etkisine dair yapılan analize göre (a yolu), temel benlik değerlendirmesi düzgün işi pozitif yönde ve anlamli olarak yordamaktadır ($\beta=,7086$; %95 GA $[,5748; ,8425]$; $t=10,40$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamli olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Tablo 12'den anlaşılacağı üzere ikinci aracı değişkenin (iş doyumunu) bağımlı değişkene (anlamli çalışma) etkisine dair yapılan analize göre (b yolu), iş doyumunu anlamli çalışmayı pozitif yönde ve anlamli olarak yordamaktadır. ($\beta=,3377$; %95 GA $[,2617; ,4137]$; $t=8,73$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamli olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Analizden elde edilen bulguya göre, birinci aracı değişkenin (düzgün iş) ikinci aracı değişkene (iş doyumunu) etkisine dair yapılan analize göre (d yolu), düzgün iş, iş doyumunu pozitif yönde ve anlamli olarak yordamaktadır. ($\beta=,4677$; %95 GA $[,4033; ,5321]$; $t=14,26$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamli olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Bir diğer bulguya göre, birinci aracı değişkenin (düzgün iş) bağımlı değişkene (anlamli çalışma) etkisine dair yapılan analize göre (e yolu), düzgün iş, anlamli çalışmayı pozitif yönde ve anlamli olarak yordamaktadır. ($\beta=,0900$; %95 GA $[,0271; ,1529]$; $t=2,81$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamli olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Analizden elde edilen son bulguya göre, bağımsız değişkenin (temel benlik değerlendirmesi) ikinci aracı değişkene (iş doyumu) etkisine dair yapılan analize göre (f yolu), iş doyumu anlamlı çalışmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta=,3458$; %95 GA [,2435; ,4481]; $t=6,64$; $p<,05$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda araştırma kapsamında aracılık analizi için gereken varsayımlar sağlanmış ve aracılık analizine geçilmiştir. Sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13

Temel Benlik Değerlendirmesinin Anlamlı Çalışma Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

					%95 Güven Aralığı	
Değişkenler Arası İlişki	β	S.H.	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Toplam Etki						
TBD →AÇ	,6890	,044	15,67	,000	,6026	,7754
Doğrudan Etki						
TBD →AÇ	,3965	,044	9,01	,000	,3100	,4830
Dolaylı Etki						
	β	S.H.			Alt Sınır	Üst Sınır
TBD → Dİ →AÇ	,0638	,0222			,0220	,1090
TBD → İD →AÇ	,1168	,0219			,0752	,1623
TBD → Dİ → İD →AÇ	,0976	,0166			,0682	,1324

Not: TBD:Temel Benlik Değerlendirmesi; Dİ:Düzgün İş; İD:İş Doyumu; AÇ:Anlamlı Çalışma

Tablo 13'ten anlaşılabacağı üzere, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki toplam etkisi anlamlı çıkmıştır ($\beta=,6890$; $p<,001$). Etki değerinin (β) istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı, p değeri ve güven aralığı alt ve üst sınırlarının aynı işarete sahip olmalarıyla tespit edilmiştir.

Tablo 13'ten anlaşılabacağı üzere, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı çıkmıştır ($\beta=,3965$; $p<,001$). Güven aralığı dikkate alındığında etki değerinin (β) anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 13'ten anlaşılacağı üzere, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde düzgün işin aracı etkisi anlamlı çıkmıştır ($\beta=,0638$; %95 GA $[,0220; ,1090]$). Güven aralığı dikkate alındığında etki değerinin (β) anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için ($\beta=,3965 \rightarrow \beta=,0638$) kısmi aracı etki olduğu söylenebilir.

Tablo 13'ten çıkarılan dördüncü bulguya göre, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi anlamlı çıkmıştır ($\beta=,1168$; %95 GA $[,0752; ,1623]$). Güven aralığı dikkate alındığında etki değerinin (β) anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için ($\beta=,3965 \rightarrow \beta=,1168$) kısmi aracı etki olduğu söylenebilir.

Tablo 13'ten çıkarılan beşinci bulguya göre, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi anlamlı çıkmıştır ($\beta=,0976$; %95 GA $[,0682; ,1324]$). Güven aralığı dikkate alındığında etki değerinin (β) anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için ($\beta=,3965 \rightarrow \beta=,0976$) kısmi seri aracı etki olduğu söylenebilir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

İş Anlamı Toplam ve Alt Ölçek Puanlarının Çeşitli Demografik Değişkenlere (Cinsiyet, Meslek, Eğitim Durumu, Çalışılan Sektör, Çalışılan Süre) İlişkin Grup Karşılaştırma Bulgularının Tartışılması ve Yorumu

Cinsiyet

Çalışanların cinsiyetlerine göre iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puanları ile işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna karşılık çalışanların cinsiyetlerine göre pozitif anlam alt ölçeği puanları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde bu bulguları destekleyecek çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin Chen (2007), 22 katılımcı ile yapmış olduğu nitel çalışma sonucunda cinsiyetin anlamlı çalışma üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Zijden (2019), 378 çalışan ile yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyetin iş anlamı ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucunu tespit etmiştir. Wassink (2018) de benzer bir sonuca ulaşmış ve 174 öğretmen ile yaptığı çalışmada, cinsiyetin iş anlamı ile ilişkisi olmadığını bulgulanmıştır. Benzer sonuçlar diğer araştırmalarda da bulgulanmıştır (Kara, 2016; Lores vd., 2021; Özçelik, 2019; Özkan, 2017; Schnell & Hoffman, 2020; Steger vd., 2012; Yöndem, 2019).

Bu araştırma sonuçları cinsiyet değişkeninin iş anlamı puanları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığını göstermektedir.

Öte yandan araştırmada pozitif anlam alt ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır ve erkek çalışanların pozitif anlam deneyimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyete bağlı bu farklılığın olası nedeni olarak erkeklerin yoğun olduğu çalışma ortamında çalışan kadınların pozitif anlam deneyimlerine ulaşmada zorlandıkları ve bu nedenle pozitif anlam alt ölçek puanlarının düşük olduğu düşünülebilir.

Bu farklılığa ilişkin bir başka yorum ise fen ve teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarını kapsayan meslekler (FeTeMM) bağlamında yapılabilir. FeTeMM, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına dayalı meslekleri tanımlamakta kullanılmaktadır. 2009 yılında ABD’de yaşayan çalışanlar ile yapılan bir araştırmada kadın çalışanların ABD ekonomisindeki tüm işlerin yarısına yakınında çalışmalarına rağmen, FeTeMM işlerinin yüzde 24’ünde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla FeTeMM derecesine sahip kadınların, erkek meslektaşlarına göre bir FeTeMM mesleğinde çalışma olasılığı daha düşüktür. Bu durum aslında kadınların erkeklere göre işlerinden daha az kazanç elde etmelerine yol açmakta ve işlerinden elde ettikleri doyum düzeylerini azaltmaktadır (Beede, Julian, Langdon, McKittrick, Kahn & Doms, 2011). Sonuç olarak çalışma koşullarındaki ve iş doyumlarındaki bu farklılıktan dolayı kadınların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin erkeklerin gerisinde olması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırma grubunu oluşturan çalışanların %47,6’sı eğitim ve sağlık bilimleri alanında; %17,4’ü ise mühendislik alanında çalıştıkları ve bu alanda çalışanlarda erkeklerin daha yoğun olması sebebiyle kadınların pozitif anlam deneyimlerinin düşük çıkması tahmin edilebilecek bir sonuçtur.

Öte yandan kültürel olarak bakıldığında da kadınların anlamlı çalışma düzeylerinin erkeklerden daha düşük çıkması pek de şaşırtıcı bir sonuç değildir. Zira kadınlar iş yerinde cinsiyete dayalı kalıpyargılardan ve iş rollerine ilişkin ön yargılardan dolayı işlerini daha az anlamlı bulmaktadır (Person, May & Mayer, 2016). Kadınların sahip oldukları tecrübe ve

potansiyeli işlerine yansıtmada zorlanabilme ihtimalleri ve cinsiyete dayalı olarak iş ortamlarında baskı görebilme ihtimalleri göz önüne alındığında anlamlı çalışma deneyimlerinin erkeklere göre daha düşük çıkması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Meslek

Çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puanlar mesleklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Bu fark eğitim hizmetleri çalışanları lehinedir. Yani eğitim hizmetleri çalışanları, mühendislik alanı meslekleri, gıda sektörü ve diğer meslek çalışanlarına göre daha yüksek anlamlı çalışma deneyimine sahiptir.

Pozitif anlam alt ölçek puanları ise mesleklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır.

İşin kattığı anlam alt ölçek puanları ise mesleklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır.

Eğitim hizmetleri çalışanlarının mühendislik alanı meslekleri ve diğer meslek çalışanlarına göre işlerinin anlamlı çalışma deneyimine daha yüksek katkı sunduğunu göstermektedir.

Ayrıca sağlık hizmetleri çalışanlarının işleri mühendislik alanı meslekleri çalışanlarına göre daha fazla anlam katmaktadır.

Yüksek motivasyon alt ölçek puanları mesleklere göre farklılaşmıştır. Eğitim hizmetleri çalışanlarının mühendislik alanı meslekleri, gıda sektörü ve diğer meslek çalışanlarına göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca adalet ve güvenlik ile ilgili meslek çalışanlarının motivasyonları mühendislik alanı meslekleri çalışanlarına göre daha yükseken; sağlık hizmetleri çalışanlarının motivasyonları, mühendislik alanı meslekleri çalışanlarına göre daha yüksektir.

Literatüre bakıldığında, farklı meslek gruplarının anlamlı çalışma düzeylerini inceleyen araştırmalara rastlanılmıştır. Topbaş (2016), 381 ilkokul öğretmeni ile yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin iş anlamı düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özyürek (2022), 323 lise öğretmeni ile yaptığı araştırmasında öğretmenlerin işlerini anlamlı bulduklarını tespit etmiştir. İmalı (2021), iş anlamı ve örgütsel davranış ilişkisini incelediği

araştırmasında 9443 öğretmeninden veri toplamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek seviyede iş anlamına sahip oldukları tespit edilmiştir. Albuquerque vd. (2014), doktor ve hemşirelerin idari personele göre işlerini daha anlamlı buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Pavlish ve Hunt (2012) ise hemşirelerle yaptıkları nitel araştırma sonucunda iş yeri rolü algılarının iş anlamı ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Isaksen (2000), 28 işçi ile yaptığı görüşmeler sonucunda işçilerin %75'inin işlerinde anlam deneyimlediğini bulmuştur. Vural (2018), sosyal hizmet kuruluşunda çalışan bireylerin anlamlı çalışma düzeylerini incelediği araştırmasında çalışanların iş anlamı puanlarının ortalamasının üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Sarvan (2021), 170 belediye çalışanı ile yaptığı araştırmasında çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları puanların ortalama üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sobacı (2021), 282 doktor ile yaptığı çalışmada doktorların iş anlamı toplam puanları ve pozitif anlam alt ölçek puanlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Karadeniz (2019), 421 akademisyen ile yaptığı çalışmada akademisyenlerin iş anlamı toplam ve alt ölçek puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hindistan merkezli bir çalışmada, eğitim grubu çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Malhotra, Bhola, Khandelwal, & Bhola, 2016). Yeni Zelanda merkezli bir çalışmada ise beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lips-Wiersma, Wright, & Dik, 2016). Tüm bu araştırma sonuçları meslek değişkeninin iş anlamı puanları üzerinde anlamlı farklılıklara yol açtığını göstermektedir.

Araştırmamız sonucunda eğitim meslek grubu çalışanlarının iş anlamı puanlarının mühendislik, gıda ve diğer meslek grubu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edildi. Gelecek nesilleri verimli kılmak ve onlara güçlü bir kimlik aşlamak ile yükümlü olan öğretmenlik mesleği, insan sınırlarının ötesinde bir görev aşkı ve bağlılık gerektirir (Nair, 2020). Bu açıdan bakıldığında gelecek nesillere bireyler yetiştirme gibi kutsal bir amaca hizmet eden ve bu amaç doğrultusunda görev aşkıyla çalışan öğretmenlerin anlamlı çalışma düzeylerinin daha yüksek çıktığı, motivasyonlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca başkalarına hizmet etmenin bireylerin anlamlı çalışma deneyimlerini artıracak (Bailey, Yeoman, Madden, Thompson & Kerridge, 2019) ve öğretmenliğin de topluma katkı sunan bir meslek olduğu düşünüldüğünde eğitim meslek grubu çalışanlarının anlamlı çalışma düzeylerinin yüksek çıkması tahmin edilen bir sonuçtur. Bu sayede öğretmenlerin işlerinin anlamlı çalışma deneyimlerine daha fazla katkı sunduğu söylenebilir. Öte yandan mühendislik, gıda ve diğer meslek grubu çalışanlarının anlamlı çalışma düzeylerinin düşük çıkmasında bazı faktörlerin etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, gıda meslek grubunda çalışanların gerek gelir düzeylerinin gerekse iş koşullarının eğitim meslek grubu çalışanlarına göre daha düşük olduğu düşünülmektedir. Bu şartlar altında gıda meslek grubu çalışanlarının iş doyumlarının düşük olacağı, anlamlı çalışma deneyimlerinden yoksun olacakları söylenebilir. Diğer taraftan mühendislik meslek grubu çalışanları mesleklerinin ilk yıllarında stajyer olarak çalışmakta ve düşük ücretle istihdam edilmektedir. Dolayısıyla meslek hayatlarının ilk yıllarında mühendislik meslek grubunda çalışan bireylerin iş doyumlarının ve anlamlı çalışma deneyimlerinin düşük olması tahmin edilebilecek bir sonuçtur. Ancak kariyer olanakları ve iş fırsatları bakımından ilerleyen yıllarda mühendislik grubu çalışanlarının iş doyumlarının ve anlamlı çalışma deneyimlerinin artacağı söylenebilir.

Sağlık meslek grubu çalışanlarının hem işlerinin anlamlı çalışmaya katkısı hem de motivasyonları yüksektir. Bu sonucun ortaya çıkmasında özellikle Covid-19 pandemisinde sağlık grubu çalışanlarının büyük bir özveri ile çalışması, insanların hayatını kurtarmak gibi kutsal bir amaç için gayret göstermelerinin etkili olduğu düşünülebilir. Ayrıca bir üst paragrafta ifade edildiği gibi başkalarına ve topluma katkı sunan bireylerin anlamlı çalışma deneyimleri daha yüksek olacağı için (Bailey vd., 2019) sağlık grubu çalışanlarının anlamlı çalışma deneyimlerinin yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Adalet ve güvenlik meslek grubunun motivasyonları mühendislik meslek grubuna göre daha yüksek bulunmuştur. Vatani ve insanları korumak ve kurtarmak gibi kutsal bir görevi ifade eden bu meslek grubunun üyeleri, görevlerini büyük bir meslek aşkı ile yaptıkları

söylenabilir. Dolayısı ile bu amacı gerçekleştirmek için motivasyonlarının da yüksek olması tahmin edilebilen bir sonuç olarak görülebilir.

Sonuç olarak tüm bu açıklamalar ışığında mesleğin anlamlı çalışmayı etkileyen bir değişken olduğu, bireylerin yapmış oldukları mesleklerin onların işlerini anlamlı bulma düzeylerini, işlerinin anlamlı çalışmalarına yaptığı katkıyı ve motivasyon düzeylerini etkilediği yorumunda bulunulabilir.

Eğitim Durumu

Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmışken; pozitif anlam alt ölçeği için anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Bu fark üniversite ve sonrası mezunuyete sahip çalışanlar lehinedir. Yani üniversite ve sonrası eğitim durumuna sahip çalışanlar, üniversite öncesi eğitim durumuna sahip çalışanlara göre işlerini daha anlamlı olarak deneyimlemekte, işleri anlamlı çalışmalarına daha yüksek düzeyde katkı sunmakta ve motivasyonları daha yüksek olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, bu bulguları destekleyecek çalışmalara rastlanmıştır. Koçer (2019), çalışanların iş anlamı düzeylerini incelediği araştırmasında, yüksek lisans ve doktora mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre iş anlamı puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulmuştur. Özkan (2017), araştırmasında doktora mezunlarının lise mezunlarına göre iş anlamı puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça kendilerini işlerinde daha yetkin görmeye başladıkları ayrıca daha fazla bireysel hareket edebildikleri ve tüm bunların sonucunda da işlerini daha anlamlı deneyimledikleri söylenebilir (Özkan, 2017). Bu ifadeyi destekleyecek şekilde Bailey vd. (2019), çalışanların kendi inisiyatifleri ile işlerinde değişiklik yapabilmelerinin anlamlı çalışma ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla bireysel inisiyatif kullanma, anlamlı çalışma deneyimini artırmaktadır. Öte yandan eğitimin artmasının bireyin o alanda kendini daha uzman hissetmesini sağladığı bu sayede işini daha profesyonel yapabildiği ve sonuç olarak anlamlı çalışma deneyimlerinin daha fazla arttığı da

düşünülebilir. Bu düşünceyi destekleyecek şekilde Allan, Tay & Sterling (2017), uzmanı olmadığı bir işte çalışan bireyin anlamlı çalışmayı deneyimleyemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca eğitim düzeyi artan bireyin yapmış olduğu işte beceri çeşitliliğinin artacağı ve bu sayede anlamlı çalışma deneyimine ulaşacağı da ifade edilebilir (Bailey vd., 2019). Tüm bu açıklamalar ışığında, eğitim düzeyinin anlamlı çalışmayı etkileyen bir değişken olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Çalışılan Sektör

Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları çalışılan sektöre göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu fark, kamu sektörü çalışanları lehinedir. Yani kamu sektörü çalışanları, özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek anlamlı çalışma deneyimine ve yüksek motivasyona sahiptirler. Ayrıca yaptıkları işler anlamlı çalışma deneyimine daha yüksek düzeyde katkı sunmaktadır. Diğer yandan pozitif anlam alt ölçek puanı çalışılan sektöre göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Literatür incelendiğinde iş anlamının çalışılan sektöre göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucunu bulgulayan çalışmaya ulaşılmıştır. Ünal (2017), araştırmasında anlamlı çalışmanın çalışılan sektöre göre farklılaştığını, bu farkın ise özel sektör çalışanlarının lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kamu sektöründe hedeflerin belirsiz ve karmaşık olması diğer taraftan özel sektörde bireylere yenilikçi olmaları için fırsat sunması ve daha fazla zaman ve alan sunması bu sonucun ortaya çıkmasına yol açmış olabilir (Ünal, 2017). Diğer yandan Sarvan (2021), kamu sektörü çalışanlarının anlamlı çalışma düzeylerinin daha yüksek olacağı beklentisiyle belediye çalışanları ile bir araştırma yürütmüş ancak araştırma sonucunda anlamlı çalışmanın çalışılan sektöre göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sarvan (2021)'a göre bu sonucun ortaya çıkmasında, anlamlı çalışmanın öznel bir kavram olması neden olmuş olabilir. Yani aslında anlamlı çalışma çalışılan sektörden daha ziyade işin birey için öneminden ve mevcut koşullarından etkilendiği söylenebilir.

Öte yandan kamuda çalışanların günlük mesai sürelerinin belli olması, özel sektörde çalışanların çalışma sürelerinin çalıştıkları işlere bağlı olarak değiştiği hatta bazı işlerde belirsiz olması, her ne kadar fazla mesaide ücret alıyor olsalar da çalışma süresinin artmasının çalışma anlamının düşük olmasına neden olmuş olabileceği söylenebilir.

Kamu kurumlarında çalışanların anlamlı çalışma deneyimleri, işlerin onlar için daha merkezde yer alması, daha yüksek örgütsel bağlılık göstermeleri nedeniyle daha yüksek çıkmış olabileceği söylenebilir. Diğer taraftan, kamu kurumu çalışanları, özel kurum çalışanlarına göre daha yüksek toplum yararı gözetiyor olabilir. Özel kurum çalışanları ise daha çok kar ve zarar odaklı çalışıyor olabilir. Dolayısı ile topluma katkı sunacak bir işte çalışan bireylerin anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olacağı düşünülmektedir. (Snir & Harpaz, 2002).

Çalışılan Süre

Çalışanların iş anlamı toplam ve alt ölçek puanları çalıştıkları süreye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu fark 16 yıl ve üzeri çalışanlar lehinedir. Yani 16 yıl ve üzeri süredir çalışan bireylerin anlamlı çalışma ve pozitif anlam deneyimleri daha fazlayken motivasyonları daha yüksektir. Ayrıca işleri anlamlı çalışma deneyimlerine daha yüksek düzeyde katkı sunmaktadır. Yani bireylerin işlerinde çalışma süreleri arttıkça anlam çalışma deneyimlerinin artacağı söylenebilir.

Literatür incelendiğinde bu bulguyu destekleyecek sonuçlara ulaşılmıştır. Sobacı (2021), doktorların anlamlı çalışma deneyimlerini incelediği araştırmasında, 1 yıldan az süredir çalışan doktorların iş anlamı ve işten anlam yaratma puanlarının 1-5 yıldır çalışan doktorlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özkan (2017), çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerini incelediği araştırmasında, 23 yıl üzeri iş tecrübesine sahip olan çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerinin 3-8 yıl iş tecrübesine sahip olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca 12 hizmet yılı ve üzeri süredir çalışan bireylerin iş anlamı puanları 3-6 yıl ve 1 yıl altı süredir çalışan bireylere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Öte yandan bu bulguları ve araştırma bulgusunu destekleyecek

şekilde Steger vd. (2012), daha yaşlı çalışanların işlerinden olumlu anlam elde etme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar ışığında, bireylerin işlerinde geçirdikleri süre arttıkça anlamlı çalışma deneyimlerinin artacağı söylenebilir. Öte yandan anlamlı çalışmanın, işe bağlılık ile pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili bir değişken olduğu göz önüne alındığında (Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger, 2019), bir çalışan işinde uzun süre çalışarak hem işine bağlanmakta hem de işten ayrılması daha düşük ihtimal taşımaktadır. Dolayısıyla da anlamlı çalışma deneyimi artacaktır. Diğer taraftan bireylerin meslekte geçirdikleri sürenin artmasının onların işlerinden elde ettiği doyumu da artıracığı varsayımında bulunan “İş Uyum Kuramı” bağlamında araştırma sonucu yorumlanacak olursa, bireylerin işlerinde geçirdikleri süre onların birey/iş çevresi arasında uyumayı artırmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Bu sayede bireylerin anlamlı çalışma deneyimleri de artmaktadır.

“Çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumu ile anlamlı çalışma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırmada, çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumu puanları ile anlamlı çalışma puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmış ve dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumu ile anlamlı çalışma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada, iş anlamının, temel benlik değerlendirmesi ile ilişkisinin anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü ilişki olduğuna dair kanıtlara rastlanmıştır. Zhang vd. (2019), 200 katılımcı ile yürütmüş oldukları bir çalışmada, temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılara göre yüksek temel benlik değerlendirmesi bireyin işi aracılığıyla başkalarına

ve topluma katkıda bulunduğu düşüncesini oluştururken bu düşünce ile çalışan bir birey de işini daha anlamlı olarak algılar (Zhang vd., 2019).

Bir diğer araştırmada Nair (2020), öğretmenlerden oluşan bir örneklem üzerinden temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkiyi test etmiştir. 560 öğretmen ile yürüttüğü araştırmasının sonucunda temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Temel benlik değerlendirmesi yüksek olan bireylerin, daha öz güvenli olduğu, kişilik yapılarının güçlü olduğu ve başarmak için güçlü bir istek ve kararlılığa sahip olduğu belirtilmektedir. Dolayısı ile bu bireylerin anlamlı çalışma deneyimleri daha yüksek olacak ve işle ilgili görevlerini daha anlamlı olarak algılayacaklardır (Nair, 2020).

Öte yandan, anlamlı çalışmanın bireyin kendini algılayış biçimi ile ilgili olduğu araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Bailey & Madden, 2016; Chalofsky, 2003; Rosso vd., 2010). Dolayısı ile bireyin kendine ve diğerlerine dair yapmış olduğu değerlendirmeler olarak tanımlanan TBD ve anlamlı çalışma arasında ilişki çıkması tahmin edilen bir sonuçtur. Bireylerin daha yüksek anlamlı çalışma deneyimlemek için benliklerini işlerine yansıtmaları ve benlik algıları ile çalıştıkları iş arasında bir uyum ve denge olması gerektiği söylenebilir. Benliklerini ifade edebilecekleri işlerde çalışan bireylerin anlamlı çalışma deneyimlerinin daha yüksek olacağı, işlerinden daha fazla doyum sağlayacakları ve işe bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir. Böylesi bir iş ortamında çalışan bireyin de başarmaya dair inancının artacağı, daha az depresif hissedeceği, yeteneklerinden emin olacağı, işine dair hakimiyet hissini yüksek olacağı söylenebilir. Bu nedenle çalışanların, benlik algılarını yansıtabilecekleri iş ortamlarında çalışmalarını gerektiği yorumunda bulunulabilir.

Araştırmada, iş anlamının, düzgün iş ile ilişkisinin anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonucu destekleyecek araştırmalara rastlanmıştır. Anlamlı çalışma ile düzgün iş arasındaki ilişkiyi boylamsal olarak incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada anlamlı çalışma ile düzgün iş arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu

ve düzgün işteki olumlu değişikliklerin anlamlı çalışmadaki olumlu değişikliklerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Allan vd., 2020). Bireyler düzgün iş koşullarında çalışarak topluma kendilerini ait hissetmekte ve bu aidiyet hissi bireylerin anlamlı çalışmalarını sağlamaktadır. Kendisini topluma ait hisseden bir birey, çalışması yoluyla topluma anlamlı katkılar sunarak, anlamlı çalışmayı deneyimlemektedir. Ayrıca düzgün iş bireylerin sosyal bağlantı ihtiyaçlarını karşılamakta ve bu sayede de anlamlı çalışma deneyimlerini artırmaktadır. Düzgün iş sayesinde bireyler başkalarına yardım etmekte ve bunun sonucunda da çalışmalarını daha anlamlı olarak hissetmektedirler (Allan vd., 2020).

Kesitsel olarak yapılan bazı araştırmalarda ise düzgün iş ile anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Allan vd., 2018; Autin & Allan, 2019; Autin vd., 2019; Duffy vd., 2017).

Öte yandan Düzgün İş Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasına yönelik yapılan bir araştırmada düzgün iş ve anlamlı çalışma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki ($r=.53$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Düzgün İş Ölçeği'nin Fiziksel ve İlişkisel Güvenli İş Koşulları alt ölçeği ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.31$); Sağlık Hizmetlerine Erişim alt ölçeği ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.30$); Yeterli Ücret alt ölçeği ile ilişkisinin anlamlı ve düşük düzeyde ($r=.17$); Boş Zaman ve Dinlenme alt ölçeği ile ilişkisinin anlamlı ve düşük düzeyde ($r=.16$); Kurumsal Değerlerin Ailevi ve Sosyal Değerlerle Uyumlu alt ölçeği ile ilişkisinin anlamlı ve orta düzeyde ($r=.45$) olduğu sonucu bulgulanmıştır. Son olarak Düzgün İş Ölçeği alt ölçeklerinin anlamlı çalışmadaki varyansların %24'ünü açıkladığı tespit edilmiştir (Işık vd., 2018).

Bu araştırma sonuçlarının dışında Çalışma Psikolojisi Teorisi düzgün iş ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir teoridir. Temel önermesi, çalışmanın anlamlı olması için öncelikle düzgün olması gerektiği olan bu teori düzgün iş koşullarında çalışan bireylerin temel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarına izin vererek anlamlı işi teşvik ettiğini öne sürmektedir. Teoriye göre düzgün iş, bireylerin hayatta kalma, sosyal bağlantı ve özerklik ihtiyaçlarını karşılamaları için bir yol sağlar ve bu ihtiyaçlar karşılandığında, bireyler

anlamlılık gibi daha üst düzey iş deneyimleri yaşayabilirler (Duffy vd., 2016). Sonuç olarak, bireylerin insana yakışır koşullarda çalışarak hem topluma katkı sundukları, hem sosyalleştikleri, hem de üretkenlik ve yaratıcılık becerilerini geliştirdikleri ve bunun sonucu olarak da çalışmalarında anlamı deneyimleyebildikleri söylenebilir. Dolayısı ile çalışanlar için çalışma ortamları düzgün iş koşullarını ne ölçüde sağlıyorsa bireyler o ölçüde anlamlı çalışmayı deneyimleyeceklerdir. Bu anlam deneyimini yaşayabilmek için bireylerin çalışma koşullarını düzgün iş bağlamında gözden geçirmeleri gerektiği ifade edilebilir.

Araştırmada, iş anlamının, iş doyumu ile ilişkisinin anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonucu destekleyecek araştırmalara rastlanmıştır. Keleş ve Fındıklı (2016), bir sigorta işletmecisi çalışanlarından oluşan örneklem üzerinde anlamlı çalışma ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda işin anlamı ile iş doyumu arasında %65,0 düzeyinde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Dolayısı ile yaptığı işin daha yüksek bir amaca hizmet ettiğini düşünen kişilerde iş doyumu düzeyi daha yüksek olacaktır. Bir diğer araştırmada 736 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada dönüşümcü liderliğin etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda bireyin yaptığı işin yüksek amaca hizmet etme derecesi ile iş doyumu arasında %67 düzeyinde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısı ile kişi yaptığı işin yüksek bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorsa iş doyumu da yüksek olacaktır. Bu sonuç anlamlı çalışma ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Sparks & Schenk, 2001). Bir başka araştırmada, anlamlı çalışma, iş doyumu ve iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 87 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, anlamlı çalışma ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu ve anlamlı çalışmanın iş doyumunu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş yaşamı kalitesi ile iş doyumu arasında anlamlı çalışma aracı etki göstermektedir (Budiarto, 2021). Bir diğer araştırmada, muhasebe bölümü öğretim üyelerinin anlamlı çalışma ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. 164 kişilik örneklem üzerinde yapılan araştırma sonucunda, anlamlı çalışmanın işteki anlam, iş ilişkileri ve iş yerinde tevazu alt boyutları ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu bulgulanmıştır

(Ertuğrul, 2022). Dolayısı ile bireyin anlamlı çalışma deneyimleri arttıkça, iş yerindeki diğer insanlarla olumlu ilişkiler geliştirdikçe ve bir işi başardığında takdir elde ettiğinde iş doyumunun da artacağı söylenebilir. Bir diğer araştırmada ise anlamlı çalışma ile mental sağlık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi incelenmiştir. 212 çalışan ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda, işlerini anlamlı ve doyum sağlayıcı olarak gören bireyler daha az depresyon, kaygı ve stres yaşamaktadırlar (Allan vd., 2016).

Öte yandan anlamlı çalışma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir model de İş Özellikleri Modelidir (Hackman & Oldham, 1976). Model, insanların içsel olarak motive olmaları ve işlerinden memnun olmaları için gerekli koşulları tanımlayan klasik bir iş tasarımı teorisidir. Model, beş iş boyutunun (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim) üç kritik psikolojik duruma (anlamlılık, sorumluluk ve sonuçların bilgisi) yol açtığını ve bunun da iş doyumunu gibi olumlu sonuçlara yol açtığını iddia etmektedir. Dolayısı ile anlamlı çalışma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan modellerden birisidir (Allan vd., 2016).

Tüm bu araştırmalar neticesinde anlamlı çalışma ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu ilişki neticesinde anlamlı çalışma deneyimleri artan bireylerin işlerinden daha fazla doyum sağlayacağı ve ayrıca iş doyumunu yüksek olan bireylerin de anlamlı çalışma deneyimlerinin artacağı söylenebilir. Zaten anlamlı çalışmanın tanımlarından birinin de doyum sağlayıcı çalışma olduğu düşünüldüğünde (Yeoman, 2014), anlamlı çalışma ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkinin çıkması tahmin edilen bir sonuçtur.

“Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Çalışanların temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde düzgün işin aracı etkisi anlamlı çıkmıştır. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma

üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için düzgün işin kısmi aracı etkisi vardır.

Literatürde bu bulguyu destekleyecek bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak temel benlik değerlendirmesinin düzgün iş ile ilişkili olduğu söylenebilir. Zira, düzgün iş koşullarında çalışamayan bireylerin, benlik algılarının değersizleşecek, kaygı, panik, öfke, utanç ve suçluluk gibi duyguları yaşayacaktır (Di Fabio & Maree, 2016). Dolayısıyla, düzgün iş koşullarında çalışan bireylerin kendilerine yönelik bakış açılarının daha değerli olacağı ve daha az olumsuz duygu deneyimleyecekleri yorumunda bulunulabilir. Bu sebeple bireylerin kendilerine ve dünyaya ilişkin bakış açılarını ifade eden temel benlik değerlendirmesinin düzgün iş ile ilişkili bir değişken olduğu söylenebilir. Öte yandan Baumeister'den aktaran Öztemel, 2009 çalışmanın aynı zamanda benlikle ilişkili bir davranış olduğunu ifade ettiği için, benliğini işine yansıtabilen bir birey, potansiyelini fark edecek ve mevcut kapasitesini geliştirmek isteyecek ve bütün benliği ile kendini işine verecektir (Chalofsky, 2003). Bu sebeple bireyin işi zorlama ve baskıdan uzak bir şekilde ona özgürlük sunuyorsa, yaşam standardını yükseltecek olanaklar sağlayabiliyorsa, eşit ve adil koşullarda çalışmasını sağlıyorsa, maddi ve manevi güvenceler sunuyorsa ve ona bir şahsiyet kazandırıyorsa yani kısaca düzgün iş koşullarını sağlıyorsa (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2003), bireyin benliğini işine tümüyle yansıtabileceği ve böylece üretken işler ortaya koyabileceği söylenebilir.

Düzgün iş koşullarında ve insana yakışır işte çalışan bir birey hem daha üretken olacak hem de çalışmasında anlam duygusunu deneyimleyecektir (Deranty & MacMillan, 2012). Dolayısı düzgün işin hem benlikle hem de anlamlı çalışma ile ilişkisinden yola çıkarak, benliği ile uyumlu bir işte çalışan bireyin çalışma ortamı düzgün iş koşullarını karşılaması gerektiği söylenebilir. Bu koşullarda çalışan bir birey hem benliğini işine yansıtabilecek hem de bu sayede anlamlı çalışma deneyimini artıracaktır.

Araştırmada aracı değişken olan düzgün iş, temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki kat sayısında azalma meydana getirmiştir. Bu bulgu, düzgün işin hem bireyin

benlik algısına hem de anlamlı çalışmasına etki ettiğini göstermektedir. Yani özetle bireylerin çalışma ortamlarının benlikleri ile uyumlu olabilmesi için düzgün iş koşullarının sağlanması gerektiği söylenebilir. Bu koşullar sağlandığı taktirde bireyler anlamlı bir şekilde çalışabileceklerdir. Bu araştırma bulgusu çalışma ortamlarında düzgün iş koşullarının sağlanmasının ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak Türkiye’de çalışma ortamlarının düzgün iş koşullarını karşılama düzeyi istenen seviyede değildir. Zira Türkiye diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında düzgün iş koşulları açısından oldukça kötü bir performans sergilemekte ve son sıralarda yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de düzgün iş koşullarının tam anlamıyla sağlanabildiği söylenememektedir (Palaz, 2010). Dolayısı ile çalışanların hem benliklerini işlerine yansıtabilmeleri hem de bu sayede anlamlı bir şekilde çalışabilmeleri için Türkiye’deki çalışma ortamlarının düzgün iş koşullarını sağlaması gerektiği yorumunda bulunulabilir.

“Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Çalışanların temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi anlamlı çıkmıştır. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için kısmi aracı etki vardır.

Temel benlik değerlendirmesi, iş doyumunu üzerindeki etkinin incelenmesi amacıyla ortaya çıkmış bir kavram olduğu için literatürde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çok araştırmaya rastlanmıştır (Chang, Ferris, Johnson, Rosen & Tan, 2012). Judge vd. (1998), temel benlik değerlendirmesinin iş doyumunu doğrudan etkileyeceği varsayımından hareketle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda temel benlik değerlendirmesinin iş doyumunu doğrudan etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Yani yüksek

TBD'ye sahip olan çalışanların daha fazla iş doyumunu yaşacağı söylenebilir. Bir diğer araştırma Judge ve Bono (2001)'nin gerçekleştirdiği bir meta analiz çalışmasıdır. Çalışma sonucunda temel benlik değerlendirmesi ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Chang ve arkadaşları (2012) tarafından yürütülen kapsamlı bir meta analiz çalışmasında ise temel benlik değerlendirmesinin hem iş hem de yaşam doyumunu ile anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip olan çalışanların işlerini ve iş yerlerini daha çekici buldukları ve bu nedenle de daha yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca kollektivist kültürlerdeki (Örneğin, Çin, Japonya, Kore) çalışanların temel benlik değerlendirmesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin daha güçlü olduğunu bulgulamışlardır.

Bir diğer araştırmada ise Gürbüz vd. (2010), temel benlik değerlendirmesinin iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği ve yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürdeki tüm bu sonuçlar ışığında temel benlik değerlendirmesi ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve temel benlik değerlendirmesinin iş doyumunu yordadığı söylenebilir. Bu sonuç araştırma sonucu ile de tutarlıdır.

Literatürde iş doyumunu ile anlamlı çalışmanın ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Bireyin işini tatmin edici bulması olarak tanımlanan anlamlı çalışma (Yeoman, 2014) ile iş ve iş deneyimine ilişkin olumlu ve zevkli durum olarak tanımlanan iş doyumunu (Luthans, 2011) birbiriyle ilişkili iki kavram olarak görülebilir. Bireyin işi ilgi çekici ve doyum sağlayıcı ise ayrıca çalıştığı ortama ve işine yönelik olumlu bir duygusal bağı var ise çalışmasında anlam deneyimine ulaşacaktır (Allan vd., 2016; Allan vd., 2019). Dolayısı ile işlerinden doyum elde eden bireylerin çalışmasında da anlam deneyimine ulaşacağı ifade edilebilir. Bu ifade araştırma sonucu ile de desteklenmiştir.

Araştırmada iş doyumunu, temel benlik değerlendirmesi ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide kısmi aracı etki göstermiştir. Bu durumda benliklerini işlerine yansıtan bireylerin işlerinden doyum elde edeceği (Chang vd., 2012; Gürbüz vd., 2010; Judge vd., 1998; Judge & Bono,

2001) ve bu sayede anlamlı bir şekilde çalışabilecekleri söylenebilir (Allan vd., 2016; Allan vd., 2019).

“Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi vardır.” Hipotezine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Çalışanların temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma ile ilişkisinde düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi anlamlı çıkmıştır. Dolayısı ile “Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenler analize dahil edildiğinde temel benlik değerlendirmesinin anlamlı çalışma üzerindeki etki katsayısında azalma meydana geldiği için kısmi seri aracı etki vardır.

Literatüre bakıldığında bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmıştır. Di Fabio ve Maree (2016), bireylerin benliklerini tümüyle işlerine yansıtabilmeleri için iş yerlerinin düzgün iş koşullarını sağlaması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla bireylerin temel benlik değerlendirmeleri onların düzgün iş koşullarından etkilenmektedir. Yüksek benlik algısına sahip olan bireylerin iş ortamlarının düzgün iş koşullarına daha uygun olduğu söylenebilir. Bu sebeple araştırma bulgusuna paralel bir şekilde temel benlik değerlendirmesinin düzgün işi yordadığı yorumunda bulunulabilir.

Bireylerin düzgün iş koşullarında çalışmaları onların iş doyumlarını da artırmaktadır. Zira Işık ve arkadaşları (2018), çalışanların düzgün iş koşullarında çalıştıkları takdirde hem iş doyumlarının artacağını hem de anlamlı çalışacakları sonucuna ulaşmışlardır. Bir diğer araştırmada ise Bluestein ve arkadaşları (2019), düzgün işin iş doyumunu ile pozitif ilişkide olduğu ve iş doyumunu yordadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulgular, düzgün işin iş doyumunu yordadığı görüşünü desteklemektedir. Dolayısıyla düzgün iş koşullarında çalışan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olacağı yorumunda bulunulabilir. Bu da mevcut

arařtırma ile paralel bir řekilde dűzgűn iřin iř doyumunu yordadıđı gűrűřűnű desteklemektedir.

Bireylerin işlerinden doyum elde etmeleri onların anlamlı çalışmalarına da katkı sunmaktadır. Zira Allan ve arkadaşları (2019), bireylerin işlerinden doyum elde ettikleri taktirde çalışmalarında anlam duygusunu deneyimleyebilecekleri sonucunu bulgulamışlardır. Bu bulgu, Allan ve arkadaşlarının (2016) araştırma sonucu ile benzerdir. Dolayısıyla bireylerin iş doyumlarının artmasının onların anlamlı çalışma deneyimlerini de artırdığı ve iş doyumunun anlamlı çalışmayı yordadığı yorumunda bulunulabilir.

Sonuç olarak mevcut arařtırmada çalıřanların temel benlik deđerlendirmeleri ile anlamlı çalıřma arasındaki iliřkide dűzgűn iř ve iř doyumunun seri aracı etki gűsterdiđi hipotezi desteklenmiřtir. Bu sonuç ıřıđında, bireylerin temel benlik deđerlendirmelerinin dűzgűn iř kořullarından etkilendiđini, dűzgűn iř kořullarında çalıřan bireylerin iř doyumlarının artacađı, iř doyumları artan bireylerin de anlamlı çalıřma deneyimlerinin artacađı sűylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisi incelenmiştir. İlk olarak çalışanların iş anlamı puanlarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Ayrıca çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin, iş doyumunun ayrı ayrı aracı etkileri test edilmiştir. Son olarak çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun seri aracı etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde ulaşılan bulgular ışığında maddeler halinde sonuçlar ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

Sonuçlar

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar maddeler halinde aşağıda sıralanmaktadır.

1. Çalışanların iş anlamı toplam puanları ile işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Pozitif anlam alt ölçek puanları ise cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır.
2. Çalışanların iş anlamı ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları mesleklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Pozitif anlam alt ölçek puanları ise mesleklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır.

3. Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmışken; pozitif anlam alt ölçeği için anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır.
4. Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçek puanları çalışılan kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Pozitif anlam alt ölçek puanları ise çalışılan kuruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır.
5. Çalışanların iş anlamı toplam ve alt ölçek puanları çalıştıkları süreye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
6. Çalışanların iş anlamı toplam puanları ve alt ölçek puanları gelir düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır.
7. Çalışanların temel benlik değerlendirmesi, düzgün iş ve iş doyumunu düzeyleri ile anlamlı çalışma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.
8. Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün işin kısmi aracı etkisi vardır.
9. Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide iş doyumunun kısmi aracı etkisi vardır.
10. Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun kısmi seri aracı etkisi vardır.

Öneriler

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sunulan öneriler maddeler halinde aşağıda sıralanmaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanların anlamlı çalışabilmesi için temel benlik değerlendirmesinin, düzgün işin ve iş doyumunun etkili olduğu

söylenbilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler araştırmaya dahil edilerek çalışanların anlamlı çalışma algılarında hangi faktörlerin etkili olabileceği konusunda ipuçları yakalanabilir.

2. Yapılan çalışmaların bulguları sonucunda iş anlamı ölçeğinin pozitif anlam alt ölçeği cinsiyet, meslek, eğitim durumu, çalışılan sektöre göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Dolayısıyla ilerleyen araştırmalarda farklı meslek grubun çalışanlarından oluşan örneklemeler üzerinde iş anlamı ölçeği demografik değişkenlere göre incelenebilir.

Psikolojik Danışmanlara/Kariyer Psikolojik Danışmanlarına Yönelik Öneriler

1. Çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerini artırabilmeleri ve bu sayede işlerinden doyum sağlayabilmeleri için iş örgütlerinde görev yapan psikolojik danışmanların daha etkin rol almaları önerilmektedir.
2. Kariyer danışmanlığı anlamlı çalışma deneyimi üzerindeki etkisi göz önüne alındığında bu hizmetin tüm yaşam boyunca sunulan bir hizmet olması önerilmektedir.
3. Kariyer psikolojik danışmanları çalışanların anlamlı çalışma deneyimlerini etkileyebilecek dinamiklerin farkında olmalı ve anlam geliştirici potansiyellerinden yararlanmaları konusunda çalışanlara profesyonel destek sunabilirler.
4. Araştırma sonucunda eğitim durumu arttıkça anlamlı çalışma deneyimi artacağı için iş örgütlerinde çalışanların eğitim düzeyini geliştirecek hizmet içi eğitimler ve eğitsel faaliyetler planlanabilir.
5. Bir meslekte geçirilen süre arttıkça anlamlı çalışma deneyimleri de artacağı için özellikle iş yerinde bağlılık ve işten ayrılma ile ilgili konularda iş örgütlerinde kariyer psikolojik danışmanları profesyonel destek sunabilirler.
6. İş örgütlerinde çalışanların anlamlı çalışma deneyimini artırabilmeleri için anlamlı çalışma temelli kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımları geliştirilebilir.

7. Çalışanların anlamlı çalışabilmeleri için düzgün iş koşullarının sağlanması gerektiği göz önüne alındığında, iş örgütlerinde çalışanlara profesyonel destek sunmaları amacıyla kariyer psikolojik danışmanları istihdam edilmesi önerilmektedir.
8. Bireylerin iş doyumları anlamlı çalışma düzeyleri ile ilişkili olduğu için kariyer psikolojik danışmanları çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörlerin neler olabileceğini belirlemeli ve çalışanların iş doyumlarını artıracak etkinlikler düzenleyebilirler. Böylece iş doyumunu artırarak çalışanların anlam duygusu artırılabilir.
9. Bireylerin benlik algıları ile anlamlı çalışma düzeyleri arasındaki ilişki göz önüne alındığında, kariyer psikolojik danışmanları veya insan kaynakları uzmanları çalışanların benliklerini işlerine yansıtabilmeleri için çalışma ortamlarının benlikleri ile uyumlu ve ahenkli olmasını sağlayacak seminerler ve atölye çalışmaları yapabilirler.

Politikacılara Yönelik Öneriler

1. Çalışma ortamlarında düzgün iş koşullarının sağlanabilmesi için şirketlerin ve firmaların uyması gereken göstergelerden oluşan bir yasal çalışma gerçekleştirilebilir. Böylece hem çalışanlar benliklerini işlerine tümüyle yansıtabilecek hem de anlamlı çalışma deneyimlerini artıracaklardır.
2. Anlamlı çalışma deneyimlerinin artırılabilmesi için iş örgütlerinde düzgün iş koşullarının sağlanması gerektiği göz önüne alındığında Türkiye’de düzgün iş göstergelerinin belirlenebilmesi için tüm sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını ve dernekleri kapsayacak şekilde ortak bir çalıştay düzenlenebilir ve düzgün iş göstergeleri yasal bir çerçeveye oturtulabilir.
3. Araştırma sonucunda özel sektör çalışanlarının anlamlı çalışma deneyimleri kamu sektörü çalışanlarına göre düşük olduğu için özel sektör çalışanlarının fazladan

mesai, çalışma saatleri, ücret gibi anlamlı çalışmayı etkileyecek maddi ve manevi faktörleri içeren yasal düzenlemeler hazırlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akhter, N., Ali, M. S., Siddique, M., & Abbas, R. (2021). Exploring the role and importance of career counselling in developing awareness of graduate students' career choices during corvid 19. *Multicultural Education*, 7(11).
- Akı, G. (2020). *Ortaöğretim kurumlarında görülen bilgi ifşası (Whistleblowing) ve iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Akin, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (wamı): validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sa, A. B. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27, 59-82.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669-679.
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, 99, 93-106.

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 155–165.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J. (2003) Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–178.
- Arneson, R. J. (1987). Meaningful work and market socialism. *Ethics*, 97(3), 517-545.
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2019). Socioeconomic privilege and meaningful work: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment* 28(2), 1-16.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of need satisfaction scales within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66, 195–209.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful-or meaningless?. *MIT Sloan management review*, 57(4).
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, employment and society*, 31(1), 3-18.
- Baron, R. ve Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., mckittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083- 1092.
- Budiarto, Y. (2021). Meaningful work, quality of work-life, and job satisfaction: a study of nightlife workers. *Open Journal for Psychological Research*, 5(1).
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chalofsky, N. (2010). *Meaningful workplaces: reframing how and where we work*. San Francisco: Wiley.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of management*, 38(1), 81-128.
- Chen, C. P. (2001). Career counselling as life career integration. *Journal of Vocational Education and Training*, 53(4), 523-542.
- Chen, G. (2007). *The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in*

- knowledge work*. Doctoral dissertation. Michigan University, Organizational Studies Honors Program, Michigan.
- Chhabra, B. (2016). Chhabra, B. (2016). Mediating role of job satisfaction in the relationship between core self-evaluation and employee outcomes. *International Journal of Business Competition and Growth*, 5(1), 34-48.
- Chu, K. H. L. (2002). The effects of emotional labor on employee work outcomes (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Creed, P. A., & Gagliardi, R.-E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: the moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20–34.
- Davis, R. V., Weiss, D. J., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire minnesota studies in vocational rehabilitation, XXII*. Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center, Word Adjustmen Project.
- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of “decent work”. *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36).
- Doğan, B. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) psikolojik sağlamlık, öz yeterlik ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.

- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 1-13.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the decent work Scale. *Journal of counseling psychology*, 64(2), 206.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251.
- Erkuş, A. (2019). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci 6. Baskı*. Seçkin. Ankara.
- Erikli, S. (2016). Genç yoksulluğunun temel belirleyicileri: Eğitim ve düzgün iş. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283.
- Ertuğrul, A.N. (2022). Perception of meaningful work and job satisfaction of accounting faculty members. *Amazonia Investiga*, 11 (50), 232-244.
- Fletcher, L., & Robinson, D. (2016). *What's the point? The importance of meaningful work*.
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Ghai, D. (2006). Decent work: Universality and diversity. *Decent work: Objectives and strategies*, 1.
- Grama, B., & Todericiu, R. (2017). What makes work meaningful. *Studies in Business and Economics*, 12(2), 46-52.

- Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hatice, N.Keles. & Mine, A.F (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*. 6(3), 61-69.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Heintzelman, S. J., King, L.A. (2014) Life is pretty meaningful. *American Psychological Association* 69(6), 561-574.
- Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in process. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(1), 81-93.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Işık, E., Kozan, S., & Negiş-Işık, A. (2018). Cross-cultural validation of the turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*.
- İmalı, H. (2021). *İşin anlamlı bulunması ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and*

- management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Janik, M. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1008-1008.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karadeniz, G. (2019). *Algılanan örgütsel destek ve işin anlamlılığının performans üzerine etkisinde işte kendini yetiştirmenin rolü* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kaufmann, C. (2008). *ILO, Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. ILO.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.

- Kılıç, S. N., & Avcıkurt, C. (2020). Otel çalışanlarının “düzgün iş” koşullarına yönelik algıları ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3).
- Kılıç, S. (2014). Etki Büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders*, 4(1), 44-60.
- King, L. A., Heintzelman, S. J., & Ward, S. J. (2016). Beyond the search for meaning: A contemporary science of the experience of meaning in life. *Current Directions in Psychological Science*, 25(4), 211-216.
- Kisbu, Y. A. S. E. M. I. N. (2006). Influences of regulatory focus, core self-evaluations and age on biases in perception and choice. *Unpublished master's thesis*, Koc University.
- Koçer, C. (2019). *Bilinçli farkındalığın anlamlı işe etkisi sürecinde örgütsel farkındalığın moderatör (düzenleyici) rolü* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 66(3), 317.
- Laschinger, H., Finegan, J., Wilk, P. (2009). Context matters: the impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of business ethics*, 88(3), 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685.
- Lips-Wiersma M., Wright S., & Dik B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21, 534–551.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition, Mc Graw Hill Companies.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Malhotra, R., Bhola, K., Khandelwal, N., & Bhola, R. (2016). Meaningfulness among Indian dentists: An interoccupation analysis. *Dental, Oral and Craniofacial Research*, 2(6).
- Maree, J. G. (2009). Career counselling in the 21st century: South African institutions of higher education at the crossroads. *South African Journal of Higher Education*, 23(3), 436-458.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Nair, R. S. (2020). Core self-evaluation as a predictor of meaningful work and altruism: perceived organizational support as a mediator. *Journal Of Organisation & Human Behaviour*, 9.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology*, 25(2), 281-292.
- Özçelik, B. (2019). *İş anlamı ve mutluluk arasındaki ilişkide sosyal güvencenin aracılık rolünün incelenmesi* (Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Özden, S. (2019). *Sağlıklı gıda tüketiminde sağlık bilinci ve tutumun aracı rolünün hayes'in process makrosu ile incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: mersin ilinde yapılan bir araştırma* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Öztemel, K. (2009). *Ergenlerin çalışma anlayışının incelenmesi* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Özyürek, N. (2010). *İstanbul ili beyoğlu ilçesi devlet ortaöğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Palaz, S. (2010). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 479-505.
- Pallant, J. (2017). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Ankara: Anı.
- Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: psychometric properties of the work and meaning inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*, 1-12.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological bulletin*, 136(2), 257.
- Pavlish, C., & Hunt, R. (2012). An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. *Nursing Forum*, 47, 113-122.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.

- Richard, H. J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Sarvan, I. (2021). *Çalışanların işin anlamlılığı ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler; büyükçekmece belediyesi üzerine örnek bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Savickas, M. L. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- Schnell, T., & Hoffmann, C. (2020). ME-Work: Development and validation of a modular meaning in work inventory. *Frontiers in psychology*, 11, 599913.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 25(3), 518-524.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). The meaning of work for public-sector versus private-sector employees. *Public Administration And Public Policy-New York-*, 99, 119-138.
- Sobacı, F. (2021). *İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: doktorlar üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Somavia, J., & General, I. D. (1999). Decent work. In *Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference*.(Geneva: ILO).

- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849–869.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning at work? *Applied Psychology: Health and Wellbeing*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. *Oxford handbook of positive psychology and work*, 131–142.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A., & Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Şimşek, M. (2019). *ILO düzgün iş kriterleri çerçevesinde sakarya ili gıda sektörü firma çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Topbaş, B. (2016). *Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1147-1162.
- Tüzüncan, D. (2015). Düzgün iş'in hedefleri açısından türk turizm sektörünün genel özellikleri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(29), 241-251.

- Tüzünkan, D. (2015). *Türkiye’de turizm sektöründe istihdam politikalarının insan onuruna yakışır iş kavramı bakımından incelenmesi* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ünal, Z. M. (2017). *The relationships between needs for meaning-based person-job fit and work-family conflict, organizational commitment and meaning in life: mediating role of meaningful work* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Van der Zijden, L. C. (2019). *Stop trying to find meaningful work, create it instead”* (Master’s thesis). Utrecht University, Social, Health and Organizational Psychology, Utrecht.
- Vural, G. (2018). *İşin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: sosyal hizmet kuruluşları* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (Eds.). (2019). *The Oxford handbook of meaningful work*. Oxford University.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.
- Yöndem, Ş. (2019). *Çalışanlarda iş anlamı ve motivasyon ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Zhang, Y., Jian-Min, S., Cai-Hui, L., & Hong, R. (2019). Linking core self-evaluation to creativity: The roles of knowledge sharing and work meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35 (2), 1-2.

- Wassink, S. G. (2018). *The relationship between meaningful work and resilience The mediating role of work engagement and job crafting* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://arno.uvt.nl/show.cgi>.
- Willey, C.R. (2016). *Meaningful teaching: An interpretive phenomenological analysis of how international school teachers experience meaningful work*. Doctoral Dissertation, Northeastern University College of Professional Studies, Boston.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma “Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi” konusu üzerine, Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Araştırma gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılımcı olmayı reddetme ve çalışmanın herhangi bir aşamasında araştırmayı terk etme hakkına sahipsiniz. Ölçeklere vereceğiniz yanıtların tamamı bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Her türlü bilgi araştırmacı tarafından gizli tutulacaktır. Sizden istenen ölçek maddelerini dikkatlice okumanız ve sorulara içtenlikle yanıt vermeye çalışmanızdır. Size verilen ölçeklerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın sağlıklı yürütülebilmesi için soruların boş bırakılmaması ve içtenlikle yanıt verilmesi son derece önemlidir. Aklınıza takılan sorularınız cevaplarını ve araştırmanın sonuçlarını öğrenmek için [www.gazi.edu.tr](#) adresi ile iletişime geçebilirsiniz.

Mehmet KORKAR

Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Y. lisans Öğrencisi

☐ Bu çalışmaya gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Cinsiyetiniz

a- () Kadın b- () Erkek

Mesleğiniz

a- () Adalet Ve Güvenlik İle İlgili Meslekler

b- () Mühendislik Alanı Meslekleri

c- () Eğitim Hizmetleri

d- () Gıda Sektörü

e- () Sağlık Hizmetleri

f- () Diğer

Eğitim Durumunuz

a- () İlköğretim

b- () Ortaöğretim

c- () Lisans

d- () Yüksek Lisans

e- () Doktora

Çalıştığınız Sektör

a- () Kamu Sektörü

b- () Özel Sektör

Çalıştığınız Süre

a- () 1-5 yıl

b- () 6-10 yıl

c- () 11-15 yıl

d- () 16 yıl ve üzeri

Aylık Geliriniz

a- () 2500 TL ve altı

b- () 2500 TL- 8200 TL

c- () 8200 TL ve üstü

EK 2. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği Örnek Maddeler

1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Biraz Katılıyorum	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
---------------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------------	---------------------------------------

1. Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	1	2	3	4	5
4. Bazen başarısız olduğumda kendimi değersiz hissedirim	1	2	3	4	5
6. Bazen kendimi işime hâkim hissetmem.	1	2	3	4	5
9. Hayatımda ne olacağını ben belirlerim.	1	2	3	4	5
12. Bazı zamanlar var ki her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür.	1	2	3	4	5

EK 3. İş Anlamı Ölçeği Örnek Maddeler

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi bir kariyere sahibim	1	2	3	4	5
3	İşim aslında dünyaya bir fark katmaz	1	2	3	4	5
5	İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	1	2	3	4	5
6	İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.	1	2	3	4	5
7	İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	1	2	3	4	5

EK 4. Düzgün İş Ölçeği Örnek Maddeler

Lütfen aşağıdaki ifadelere <u>katılma düzeyinizi</u> , 1'den 7'ye kadar olan seçeneklerden işaretleyiniz!	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7						
	Hiç				Tamamen		
	Katılmıyorum				Katılıyorum		
1. İş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. İş yerimde herhangi bir duygusal ya da sözel tacize karşı kendimi güvende hissediyorum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. İşverenim düzenli olarak sağlık primlerimi öder.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Herhangi bir sağlık sorunu yaşadığımda işverenim beni olabildiğince destekler.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Yaptığım iş için yeterince maaş <u>almıyorum</u> .	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Yaptığım iş karşılığında yeterince ödüllendiriliyorum.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Çalıştığım günlerde dinlenecek zamanım <u>olmuyor</u> .	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. Çalıştığım günlerde boş zamanım oluyor.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. Çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerimle tutarlıdır.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

EK 5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Kısa Form) Örnek Maddeler

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
17	Çalışma koşulları					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

EK 6. Ölçek Kullanım İzinleri

a. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği Kullanım İzni

Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

Gelen Kutusu x

X

🖨



Mehmet KORKAR <n
Alıcı: ykısbu ▼

2 Eki 2020 Cum 14:27 ☆ ↶

Merhaba Hocam,
İsmim Mehmet Korkar. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürüteceğim tezde 2006 yılında Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığınız "Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bana bu konuda izin vererseniz çok mutlu olurum.
İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.



Yasemin Kisbu Sakarya <
Alıcı: ben ▼

2 Eki 2020 Cum 15:53 ☆ ↶

Merhaba,

O ölçeği sadece Türkçe'ye çevirip kullanmistik, validasyon çalışmasını yapmadık. Kullanabilirsiniz ama, bizim iznimiz gerekmiyor.

Tezinizde başarılar dilerim,
Yasemin K.

b. İş Anlamı Ölçeği Kullanım İzni



Mehmet KORKAR <
Alıcı: ahmet.akin ▼

2 Eki 2020 Cum 13:54 ☆ ↶ ⋮

Merhaba Hocam,
İsmim Mehmet Korkar. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürüteceğim tezde 2013 yılında Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığınız "İş Anlamı Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bana bu konuda izin vererseniz çok mutlu olurum.
İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.



AHMET AKIN <
Alıcı: ben ▼

2 Eki 2020 Cum 14:11 ☆ ↶ ⋮

From: Mehmet KORKAR <
Sent: Friday, October 2, 2020 1:54:35 PM
To: [i](#)
Subject: İş Anlamı Ölçeği

Merhaba Hocam,
İsmim Mehmet Korkar. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürüteceğim tezde 2013 yılında Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığınız "İş Anlamı Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bana bu konuda izin vererseniz çok mutlu olurum.
İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.

c. Düzgün İş Ölçeği Kullanım İzni

Düzgün İş Ölçeği



Mehmet KORKAR

Alıcı: erkanthelight

2 Eki 2020 Cum 13:53



Merhaba Hocam,

İsmim Mehmet Korkar. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürüteceğim tezde 2018 yılında Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız "Düzgün İş Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bana bu konuda izin vererseniz çok mutlu olurum.

İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.



Erkan ISIK

Alıcı: ben

2 Eki 2020 Cum 18:57



Merhabalar Mehmet Bey,

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Ekli dosyada ölçeği ve puanlama bilgilerini gönderiyorum. Kemal Hocam'a da çok selamlarımla..

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim,

Erkan Işık

d. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Kısa Form) Kullanım İzni



Mehmet KORKAR

Alıcı: asli

6 Eki 2020 Sal 13:33



İyi Günler Sayın Hocam,

İsmim Mehmet Korkar. Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürüteceğim tezde 1985 yılında Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Bana bu konuda izin vererseniz çok mutlu olurum.

İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.



Asli Baycan Binark

Alıcı: ben

12 Eki 2020 Pzt 19:53



Kullanabilirsiniz.

From: Mehmet KORKAR [mailto:erkantlight@gmail.com]

Sent: Tuesday, October 06, 2020 1:33 PM

To: Asli Baycan Binark

Subject: Minnesota İş Doyumu Ölçeği



EK 7. Etik İzin Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.03.2021-E.61535



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu**

Sayı : E-77082166-302.08.01-61535

Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 19.03.2021 tarihli ve 80287700-302.08.01- 56197 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet KORKAR'ın, Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL'in** danışmanlığında yürüttüğü **"Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **23.03.2021** tarih ve **05** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021 - 325

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

EK 8. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma “Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi” konusu üzerine, Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Kemal Öztemel danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Araştırma gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılımcı olmayı reddetme ve çalışmanın herhangi bir aşamasında araştırmayı terk etme hakkına sahipsiniz. Ölçeklere vereceğiniz yanıtların tamamı bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Her türlü bilgi araştırmacı tarafından gizli tutulacaktır. Sizden istenen ölçek maddelerini dikkatlice okumanız ve sorulara içtenlikle yanıt vermeye çalışmanızdır. Size verilen ölçeklerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın sağlıklı yürütülebilmesi için soruların boş bırakılmaması ve içtenlikle yanıt verilmesi son derece önemlidir. Aklınıza takılan sorularınız cevaplarını ve araştırmanın sonuçlarını öğrenmek için [] adresi ile iletişime geçebilirsiniz.

Mehmet KORKAR

Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Y. lisans Öğrencisi

☐ Bu çalışmaya gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılmasını kabul ediyorum.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..