



## İşin Anlamlılığının Bileşenleri Üzerine Kavramsal Bir Çalışma<sup>1</sup> A Conceptual Study on the Components of Meaning of Work

Ceren EVCİMEN\*  
Ayşehan ÇAKICI\*\*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, Erdemli MYO, İşletme Yönetimi Bölümü, Mersin/Türkiye.  
Asst. Prof., Mersin University, Vocational School of Erdemli, Department of Business Administration, Mersin / Türkiye.

cerenevcimen0@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-7915-2984

\*\*Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Mersin/Türkiye.  
Prof. Dr., Mersin University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business, Mersin / Türkiye.

aysehancakici@mersin.edu.tr  
ORCID: 0000-0003-4090-5309

### Öz

İşin anlamlılığı kavramı, farklı disiplinlerden farklı perspektifleri içeren çok bileşenli ve kapsayıcı bir yapı görüntüsü vermektedir. Araştırma alanlarının çeşitliliği nedeniyle kavramla ilgili tartışmaların karışık bir görünüm sergilediği ve tutarlı bir bütünlük henüz oluşmadığı anlaşılmaktadır. Alanyazında kavramın tanımlanışı, nedenleri, kaynakları ve sonuçlarına dair ayrıntılı bir tartışma raporlanmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, işin anlamlılığı yazını bütünü olarak açıklama ve araştırılmasında güçlükler yaratabilmektedir. Bu çalışma kapsamında Rosso ve diğerlerinin (2010) geliştirdiği çerçeve temel alınmış, işin anlamlılığı tutarlı bir bütünlük içinde açıklanmaya çalışılmıştır. İşin anlamlılığının bir çatı kavram olarak ele alındığı ve olası kaynak ve mekanizmalarıyla irdelendiği bu çalışmanın, ilgili araştırmalara teorik bir perspektif sunabileceği düşünülmektedir. Alanyazındaki tartışmalardan hareketle araştırmacılara ve uygulamacılara bazı önerilerde bulunulmuştur. İşini anlamlı bulmanın öncelikle bireye ve ardından kaçınılmaz şekilde örgüte yansıtacağı öngörülmektedir. Temel amacı performansını arttırmak olan örgütlerin, hemen her eyleminde bir anlam ve amaç peşinde olan bireyin anlamlılık deneyimini, çalışma motivasyonunu ve iş koşullarını sürekli olarak değerlendirmek durumunda olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşin anlamlılığı, anlamlılığın kaynakları, anlamlılığın mekanizmaları.

### Abstract

The concept of meaning of work gives an image of a multi-component and inclusive structure that includes different perspectives from different disciplines. Due to the diversity of research areas, it is understood that the discussions on the concept have a mixed appearance and a coherent whole have not yet been formed. It has been determined that a detailed discussion of the definition of the concept, its causes, sources and consequences has not been reported in the literature. This situation can create difficulties in explaining and researching the meaning of work literature as a whole. Within the scope of this study, the framework created by Rosso et al. (2010) was based on, and the meaning of the work was tried to be explained in a consistent integrity. It is thought that this study, in which the meaning of the work is handled as a framework concept and examined with its possible sources and mechanisms, can offer a theoretical perspective to related researches. Based on the discussions in the literature, some suggestions were made to researchers and practitioners. It is predicted that finding one's job meaningful will first reflect on the individual and then on the organization inevitably. It is thought that organizations whose main purpose is to increase performance have to constantly evaluate the meaningfulness experience, work motivation and work conditions of the individual who is in pursuit of a meaning and purpose in almost every action.

**Keywords:** Meaning of work, sources of meaning, mechanisms of meaning.

### Makale Bilgisi | Article Information

#### Makale Türü / Article Type:

Derleme Makale/ Review Article

Geliş Tarihi / Date Received: 09/08/2022

Kabul Tarihi / Date Accepted: 20/12/2022

Yayın Tarihi / Date Published: 31/12/2022

**Atf:** Evcimen, C. ve Çakıcı, A. (2022). İşin anlamlılığının bileşenleri üzerine kavramsal bir çalışma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 58, 316 - 335

**Citation:** Evcimen, C. and Çakıcı, A. (2022). A conceptual study on the components of meaning of work. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 58, 316 - 335

<sup>1</sup> Ceren Evcimen'in Ayşehan Çakıcı danışmanlığında hazırladığı "İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma" isimli doktora tezinin bir bölümünden üretilmiştir. Söz konusu tez 2017 yılında tamamlandığından ötürü etik kurul belgesine ihtiyaç duyulmamıştır.

## Giriş

Modern yaşamda işin, önemli bir konumda olduğu (Baumeister, 1991, s. 116; Brown, 1996, s. 235; Wrzesniewski, 2003, s. 297) ve bireylerin bu faaliyete, pek çok anlam yükledikleri belirtilmektedir (Baumeister, 1991, s. 116; Dik, Duffy ve Eldridge, 2009, s. 628). Bu doğrultuda insanların işlerinin gelir elde etmekten daha fazla şey ifade etmesini istedikleri ve işlerinde geçirdikleri zamanla her zamankinden fazla ilgilendikleri ifade edilmektedir (Steger, Dik & Duffy, 2012, s. 322). Bununla birlikte, insan yaşamında işin anlamlılığının nasıl yaratıldığına hala tam olarak anlaşılmadığı vurgusu da yapılmaktadır (Wrzesniewski vd., 2003, s. 93).

Sosyal psikoloji perspektifinden anlam; insanların deneyimlerini, insanlar, yerler, nesnelere ve etraflarındaki tüm fikirlerle birleştiren şey olarak tanımlanmaktadır. Bu deneyimlerin hem bireyin kendi benliğine hem de dış dünyaya dair olduğunun da altı çizilmektedir. Bu bağlamda bilim, din ve felsefenin farklı bağlantı mekanizmaları önerdiği belirtilmekte, birey bağlantı oluşturabiliyorsa buna anlam, beklenen ilişkilerde bağlantı sağlanamadığında ise buna anlamsızlık denildiği ifade edilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007, s. 547).

Anlamlılığa atfedilen önemin öznel olduğundan söz etmek mümkündür. Yanı sıra her bireyin yaptığı işte, daha derin bir amaç ve anlam bulma çabası içinde olduğu (Wrzesniewski, 2003, s. 298) ve paranın güdüleyici olma gücünü kaybettiği ifade edilmektedir (Seligman 2002, s. 165). Bu doğrultuda bireylerin çalışma güdülerinin nasıl geliştiğini ve işe yükledikleri anlamı irdelemek önem kazanmaktadır. İşin yaşamda ne anlama geldiği sorusunun, tek ve basit bir cevabı olmadığı gibi, aynı işin, tek tek bireyler için de farklı anlamlara işaret ettiği üzerinde durulmaktadır (Baumeister, 1991, s. 119).

İşin anlamlılığı kavramının Türkçe yazında ele alındığı öncül çalışmalarda (Ceylan, Çöl ve Gül, 2005; Çöl, 2008; Arslantaş, 2008; Hemedoğlu, Koçak, Özkan ve Berberoğlul, 2012; Bal Taştan, 2013; Akgündüz, Kale ve Pazarbaşı, 2014; Bardakoğlu ve Akgündüz, 2016) değişkenin, psikolojik güçlendirmenin alt boyutu olarak ele alındığı gözlenmiştir. Türkçe yazında işin anlamlılığının temel değişken olarak ele alındığı araştırmalarda ise kavramın işe tutkunluk (Seçkin, 2018), performans (Polatçı ve Sobacı, 2021; Akar ve Bekar, 2022), meslek aşkı (Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan, 2019; Solunoğlu, Örgün ve Erol, 2021), işten ayrılma niyeti (Yıldırım, Taş ve Çiçek, 2021), örgütsel vatandaşlık davranışı (Acaray, 2019; Vural, Güney ve Metin Orta, 2021) ve kurumsal sosyal sorumluluk (Uzunbacak ve Karagöz, 2021) değişkenleri ile ilişkisinin ele alındığı görülmüştür.

Türkçe yazında meslek temelli anlam kaynaklarını belirlemek üzere yapılmış iki çalışmadan söz edilebilir. Bunlardan ilki, Balcı, Öztürk ve Akar'ın (2019) 36 öğretim üyesi ile yaptığı nitel çalışmanın sonuçlarına göre akademisyenler çalışmayı hayatı idame ettirme biçiminde tanımlarken işlerinin bireysel gelişim ve öğretim kısmını anlamlı, idari işler kısmını ise anlamsız görmekte dirler. Akademisyenlerin örgüt açısından yaptığı değerlendirmelerde ise örgütsel desteğin, işin sağladığı özgürlüğün ve araştırma yapmanın işin anlamına katkı sağlayan en önemli faktörler olduğu rapor edilmiştir. Araştırmada şartların yetersizliğinin anlam algısını negatif etkilediği, iş yoğunluğunun iş-yaşam dengesini zorlaştırdığı bununla birlikte sosyal ilişki ağlarına sağlanan katkının işi yapmaktan duyulan mutluluğu etkilediği belirtilmiştir.

İkincisi ise, Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu'nun (2021) akademisyenliğe yüklenen anlama ilişkin model oluşturmayı ve anlam kaynakları ile performans ilişkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmadır. Araştırma sonucunda, mesleğe yönelik anlam kaynaklarının faydalı olma, tutku, gelişim ve öğrenme, hayatın anlamı ve bilimsel katkı olduğu raporlanmıştır. Oluşturulan, Akademisyenlik Mesleğinin Anlam Kaynakları Modeli'nde bu dört temel kategori iki yönlü bir matrisle şematize edilmiştir. Yatay ekseninde içsel (tutku, gelişim ve öğrenme) ve dışsal (hayatın anlamı ve bilimsel katkı) anlam kaynaklarının yer aldığı modelin dikey ekseninde ise benlik (gelişim yönelimli) ve katkı (diğerleri yönelimi) kategorileri yer almaktadır.

Yukarıda belirtilen çalışmaların bulguları hem teorik hem uygulama anlamında önemli noktalara işaret etmektedir. Bununla birlikte kavramın teorik çerçevesinin ayrıntılı biçimde ele alınmadığı, alanyazında sözü edilen dört temel kaynaktan söz edildiği ancak bunların alt bileşenleri ile birlikte ayrıntılı şekilde incelenmediği, kaynakların hangi mekanizmalarla işler hale geldiği üzerinde

durulmadığı görülmüştür. Özetle ve daha uygun bir tespitle bulunmak gerekirse işin anlamlılığına bütüncül bir çerçeve sunmayı amaç edinmiş bir çalışmaya rastlanmadığından söz etmek mümkündür.

İşin anlamlılığı kavramı, farklı disiplinlerden farklı perspektifleri içeren çok bileşenli ve kapsayıcı bir yapı olarak karşımızda durmaktadır. Polatçı ve Sobacı (2021, s. 200) işin anlamının performans üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmanın sonucunda pozitif etki bulgulamış ve buradan hareketle işi daha anlamlı hale getirebilmek için işin anlamının kaynaklarının vurgulanmasının önemine dikkat çekmişlerdir. Bununla birlikte Wrzesniewski ve diğerlerine (2003, s. 93-95) göre de anlamın nasıl oluştuğu ve anlamlılık kaynaklarının neler olduğunun ortaya konması üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, işin anlamlılığı değişkenini kaynak ve mekanizmaları ile ortaya koymak, kapsamlı ve bütüncül bir çerçeve sunmaya çalışmaktır.

### 1. İşin Anlamlılığı Kavramı

İşin anlamlılığının ne demek olduğu ve ne gibi çıktılarla sonuçlandığı son on yılda psikologlar, sosyologlar ve özellikle örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar arasında merak uyandırmıştır. Bu bağlamda işin anlamlılığı çalışmalarının disiplinlerarası bir alan olduğu belirtilmekte, dolayısıyla konuya farklı disiplinlerde gelişen farklı bakışların, alanı düzensiz bir görünüme soktuğu ifade edilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010, s. 92).

İşin anlamı ve anlamlılığı alanyazında farklı olarak ele alınsa da araştırmacılar, bu iki kavramı birbirinin yerine kullanmaktadırlar (Rosso, vd. 2010, s. 94). Alanyazında işin anlamının, bireyi temel alarak içsel ya da iş ve daha geniş bir çevreyi baz alarak dışsal açıklandığı, ancak işin anlamlılığının iş, rol, benlik gibi pek çok parçadan oluştuğu ve bütünlükçü bir bakış açısını gerektirdiği belirtilmektedir (Wrzesniewski vd., 2003, s. 96). Pratt ve Asforth (2003), işin anlamı dendiğinde araştırmacıların, ya yapılan işin türünü (anlam) ya da işe atfedilen önemin derecesini (anlamlılık) kastettiklerini belirtmektedirler. Bireylerin algıladığı işe atfedilen önem derecesinin öznel olduğu dolayısıyla anlamlılığın, belirli bir iş deneyimi için kişiden kişiye değiştiği belirtilmektedir.

İşin anlamlılığı, örgütsel deneyimin önemli bir parçası olarak görülmekte ve çalışanların işte hem ne yaptıklarına hem de yaptıklarının önemine ilişkin anlayışları olarak ele alınmaktadır (Wrzesniewski vd. 2003, s. 99). Thomas ve Velthouse'a göre (1990, s. 672) anlamlılık, hedeflerin değerini kapsamakta, bireyin kendi standartları doğrultusunda değerlendirilmekte ve bireyin verilen göreve duyduğu içsel ilgiyi içermektedir. Wrzesniewski ve Dutton (2001, s. 180) ise işin anlamının genel olarak işin nasıl çerçevelenerek yansıtıldığı ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Yazarlara göre işin anlamlılığı ve tanımı, işin doğasının temel bileşenleridir ve birey için işin anlamının tanımı değiştiğinde işin amaçlarının kapsamı da değişmiş demektir. Başka bir tanıma göre (Brief ve Nord akt. Spreitzer, 1996, s. 484) ise işin anlamlılığı, iş rollerinin gerekleri ile çalışanın değer, inanç ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir ve bu uyum arttıkça çalışan için işin önemi ve anlamı da artmaktadır.

Anlaşılabileceği gibi tanımların sayısı ve anlamlılığı farklı kavramların içinden dolayı tanımlama çabası, yazını karmaşıklaştıran bir başka etken olarak görülmektedir. Bu bağlamda temel sorun, bir değişkenin içinden anlamlılığa ulaşma çabası şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla asıl üzerinde durulması gereken noktanın işin anlamlılığının bir çatı kavram olarak görülmesi (Steger, Dik ve Duffy, 2012, s. 323) ve kavrama bu geniş çerçeveden yaklaşılması olduğu düşünülmektedir. Alanyazında kavramın ne olduğuna dair bir uzlaşma oluşmamış olmasına ve anlamlılık deneyiminin kendisi ile kaynakları ve nedenlerine dair karışıklık bulunmasına rağmen, anlamlılığın temel bileşenlerinin ölçülebileceği ve işle ilgili önemli değişkenlerle ilişkisinin gözlenebileceği ifade edilmektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012, s. 322).

Çalışma kapsamında kavramı ilk kez geniş bir perspektifle ele alan Rosso, Dekas ve Wrzesniewski'nin (2010) tanımlaması temel alınarak ilerlenmiş olmakla birlikte ilgili çalışmada sunulan çerçeve, yazarlar tarafından yeniden organize edilerek değerlendirilmiştir. Bu bağlamda işin anlamlılığını çalışırken, basitçe anlam olarak görmemek gerektiği, kavramın hem önem hem de pozitif bir değer içerdiği, başka bir ifadeyle, anlamdan ziyade anlamlılığa vurguda bulunmanın gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Steger, Dik ve Duffy, 2012, s. 323). Bu çalışmada, işin anlamlılığı üzerinde

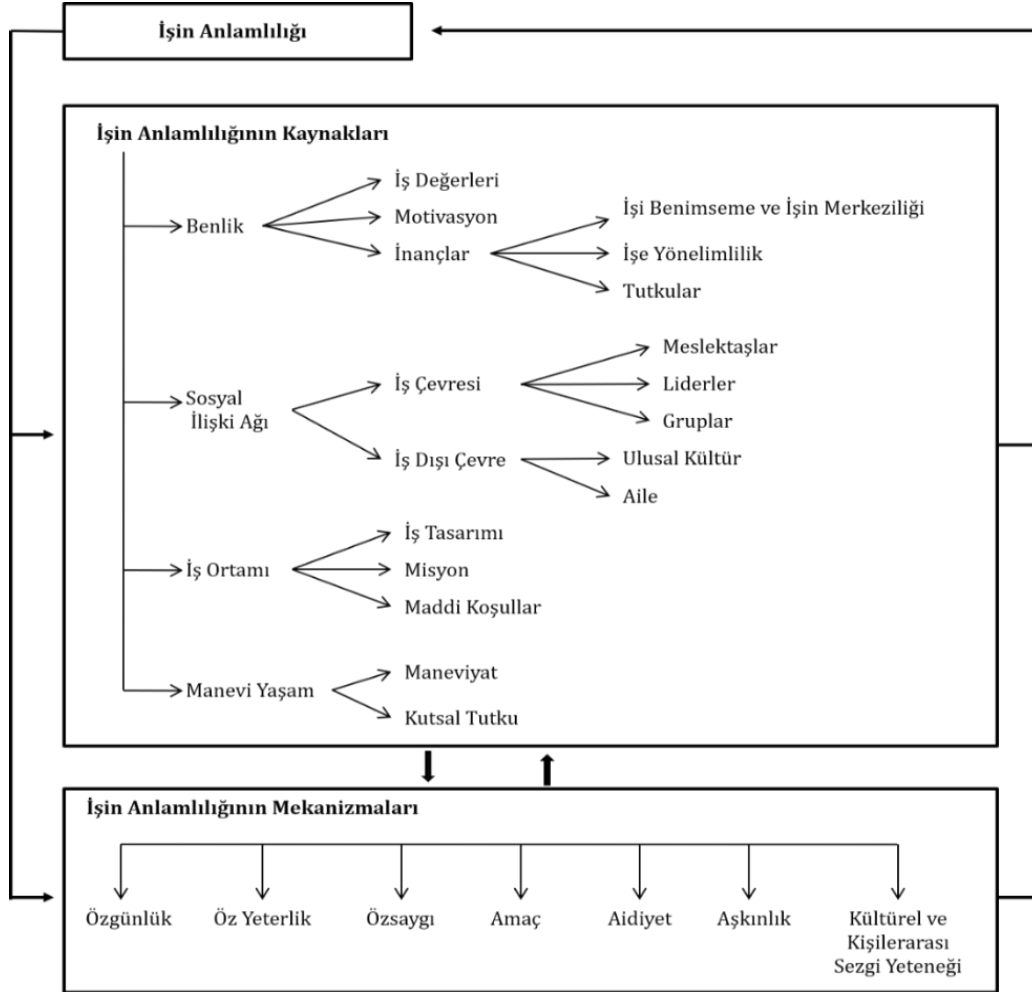
durulmuş, işin anlamlılığının nereden temellendiği (kaynakları) ve anlamlı olarak algılanmasına neden olan psikolojik ve sosyal temeller (mekanizmaları) açıklanmaya çalışılmıştır.

## 2. İşin Anlamlılığının Bileşenleri (Kaynaklar ve Mekanizmalar)

İşin anlamlılığı ile ilgili çalışmalarda anlamlılığın; kaynaklar ve anlamlılığın altında yatan psikolojik ve sosyal mekanizmalar olmak üzere iki temel mesele üzerinden tartışıldığı görülmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 95). (Şekil 1)'de yer alan gösterim, Rosso ve diğerlerinden (2010) esinlenilerek, alanyazına uygun olacak biçimde yeniden sınıflandırma ve kavramsallaştırmasıyla oluşturulmuştur.

### Şekil 1.

İşin Anlamlılığının Kaynak ve Mekanizmaları



Kaynak: Rosso ve diğerlerinden (2010) esinlenerek geliştirilmiştir.

### 2.1. Anlamlılığın Kaynakları

Anlamlılığın kaynakları, işin anlamlılığının nereden temellendiğine işaret etmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 93-95). Anlamlılık algısının, bireysel tutumlardan örgütsel değerlere hatta manevi bağlantılar ve daha ötesine uzanan aralıkta pek çok faktörü etkilediği ve bu farklı faktörlerin anlamlılığın potansiyel kaynakları olarak ele alınabileceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda kavram, kaynaklar açısından ele alındığında; alanyazının benlik, sosyal ilişki ağı, iş ortamı ve manevi yaşam olmak üzere dört temel kaynak etrafında organize olduğundan söz edilebilir.

### 2.1.1. Benlik

Sembolik etkileşimciliğin temelini oluşturan benlik kavramı, "...insanların kendilerini, kendi düşüncelerinin nesnelere olarak ele almalarına olanak tanıyan, yansımali ve düşünömsel becerilere..." vurguda bulunmaktadır (Marshall, 1994/1999, s. 63). Cüceloğlu'na göre (1998, s. 578) benlik; bireyin kendine dair tüm düşünce, algı, duygu ve değerlendirmelerinin etkileşimi sonucu oluşan algıdır. İştaki benliğin, bireylerin işteyken kendilerine dair kazanımlarıyla, kendilerini anlamaları şeklinde tanımlandığı ve bireylere çalışırken ne olduğuna dair, sosyal bir ürün olduğu belirtilmektedir (Wrzesniewski vd., 2003, s. 102). Ashforth ve Mael (1989, s. 22) bireyin benlik kavramının, sadece örgütten değil aynı zamanda iş gruplarından ve işteki sosyal çevresinden de kaynaklanabileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte benlik kavramının alanyazında işe dair değerler, motivasyon ve inançlar olarak üç temel alt alana ayrıldığı vurgulanmaktadır (Rosso, vd., 2010, s. 96).

*a. İş Değerleri:* Ros, Schwartz ve Surkiss'e göre (1999, s. 51-54) iş değerleri, genel değerlerin iş ortamındaki spesifik bir ifadesidir ve temel değerler gibi iş değerleri de istenen sonuç ya da davranışlarla ilgili inançlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda belirli bir işin sonuçlarından ziyade, bireylerin işin dışında genel olarak ne istediğine odaklanıldığı ifade edilmektedir. Tıpkı temel değerler gibi, iş değerlerinin de birey ve grubun sözel ifadesine dayalı olduğu ve etkileşim gerektirdiği belirtilmektedir.

İşin bireyler için ne anlama geldiğini açıklamanın bir yolu da bireyin işi ile ilişkilendirdiği temel değerlerini belirlemektir. Bu bağlamda bireylerin işlerini toplumsal onay kazanma yolu olarak, güvenliğini sağlama biçimi ya da bağımsızlığının ifadesi olarak görebildiklerinin altı çizilmektedir. Dolayısıyla değerli görölen bir işin, yaşamın önemli bir hedefi haline gelebileceği vurgulanmaktadır (Ros ve vd., 1999, s. 61). Bu bağlamda iş değerlerinin, kişiden kişiye değiştii ve sosyal normların, iş deneyimlerinin ve kişilerarası ilişkilerin etkisini yansıttığı ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 96).

*b. Motivasyon:* Benlik temelli iş motivasyonu teorisine göre bireylerin kendini işe verme düzeyleri farklıdır ve bu farklılığın kaynağı bireysel özelliklerdir (Shamir, 1991, s. 415). Koçel (2010, s. 620) kişinin özellikleri ve beklentileri ile iş arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu; işin, değişik anlamlar taşıdığı ve işin geliştirilmesinin de işi yapan kişiye bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla motivasyon perspektifinden bireyin anlamlı bulduğu işi yapmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

İçsel motivasyon; bireyin işi, zevk aldığı ya da ilgisini çektiği için yapmak istemesi olarak tanımlanmaktadır (Sheldon vd., 2003, s. 359). Öz-Belirleme Teorisi'ne (self-determination theory) göre insan motivasyonunu anlamak, doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçları anlamayı gerektirmektedir (Deci ve Ryan, 2000, s. 227-228). Bu bağlamda teori; otonomi, rekabet ve ilişkililik şeklinde sıralanan üç psikolojik ihtiyaç olduğunu ve bu ihtiyaçların, hedeflerin içerik ve sürecinin neden ve nasılını anlamak için gerekli olduğunu vurgular. Teoriye göre, motivasyon ancak bireyler faaliyetlerinde otonomi, rekabet ve ilişkililik deneyimlediğinde varolabilmektedir.

İş karakteristikleri modelinde de anlam ve motivasyon ilişkisine dikkat çekilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 96). İşin anlamlılığını deneyimlemenin, içsel iş motivasyonu geliştirmek için gerekli olduğu, kişi yaptığı işi anlamlı bulduğunda içsel motivasyonunun artacağı öne sürölmektedir. Bu bağlamda iş motivasyonu; bireyin benliği, işin özellikleri ve faaliyetin gerçekleştiği ortamın özellikleri arasındaki etkileşimlerin bir fonksiyonu olarak irdelenmektedir (Shamir, 1991, s. 416).

*c. İnançlar:* Alanyazında inançlar ile ilgili yapılan araştırmalarda (1) işi benimseme ve işin merkeziliği, (2) işe yönelimlilik ve (3) tutkular olmak üzere üç temel eğilim olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 97).



*İş Benimseme ve İşin Merkeziliği:* Kanungo'ya göre (1982, s. 341-342) işi benimseme kavramı, belirli bir bağlama ya da genel iş bağlamına işaret eden iki şekilde kendini göstermektedir. Bireyin şu andaki ihtiyaçlarını ne kadar tatmin edebildiğinin bir fonksiyonu, yani mevcut işi tanımlayan bir inanç olarak görülmektedir. Ancak bireyin yaşamında işin merkeziliği ya da değerine dair normatif bir inanç olarak da ele alınabilmektedir. Dolayısıyla işi benimseme; bireyin ihtiyaçları ile yaptığı işin uyumuna işaret etmekte, yaşamda bireyin işini nasıl konumlandığına dair inançları yansıtmaktadır.

Brown'a göre (1996, s. 235, 237, 251) işi benimseme düzeyi yüksek olan bireyler; iş etiğine bağlı, yüksek düzeyde içsel motivasyon ve özsaygı özellikleri taşımaktadır. Bu bireylerin; işlerini yüksek düzeyde anlamlı buldukları, gelişim ihtiyacında oldukları, karmaşık görevlerde çalıştıkları, işi bütün olarak görebildikleri, onlara yeterli dönütü sağlayan amirleri ile pozitif ilişkilere sahip oldukları ve işe bağlılıklarının yüksek olduğu da vurgulanmaktadır.

İşin merkeziliği yaşamın diğer alanları ile işini kıyasladığında, işinin ne kadar merkezi olduğuna dair bireyde oluşan algı şeklinde tanımlanmaktadır. İşin anlamlılığının, bireylerin işi ile ilişkisinin derinliğine ve gücüne bağlı olarak değişkenlik gösterdiği de ifade edilmektedir (Rosso, vd. 2010, s. 97).

*İşe Yönelimlilik:* Bireylerin işe yönelimi üç boyutlu bir yapıdır: görev, kariyer ve tutku (Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997, s. 22). İşlerini görev olarak görenlerin, işten elde ettikleri maddi faydalarla ilgilendikleri ve başka tip ödüllerin peşinde koşmadıkları belirtilmektedir. Onlar için iş, bir amaç değil, iş dışı zamanlarda eğlenmek için gerekli kaynakları sağlayan bir araçtır. İşini kariyer olarak görenler, işlerine derin bir kişisel yatırım yapmakta ve başarıyı, parasal kazançtan ziyade mesleki gelişim olarak değerlendirmektedirler. Bu gelişimin, genelde yüksek sosyal konumu beraberinde getirdiği ve bireyin meslek alanındaki gücünü artırarak özsaygısını arttırdığı ifade edilmektedir. İşini bir tutku olarak algılayanların ise, işlerini yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri ifade edilmektedir. İş tutkusu olan bir insan için önemli olanın maddi kazanç ya da kariyer gelişimiyle ilgilenmek yerine işi yapmak ve bunu yaparken potansiyelini kullanmaktan duyduğu memnuniyet olduğu vurgulanmaktadır.

*Tutkular:* İşe yönelik tutku, yeni ilgilenilmeye başlanan bir kavram olmakla birlikte, temellerinin yüzyıllar öncesine götürülebileceği ifade edilmektedir (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011, s. 1003). Bu bağlamda Martin Luther'in 17.yy'da işin tanrının bir çağrısı olduğu fikri ve ardından Weber'in bu kavramdan söz ettiği belirtilmektedir. Weber'e göre (1905/2013, s. 228-229) iş ilahi bir çağrıdır, tanrının buyruğudur ve bireyler için ahlaki sorumluluğunu yerine getirmektir. Ancak bu tanımlama, iş tutkusunu tanrı yazgısı olarak kabul eden klasik görüşü temsil etmektedir ve çalışma kapsamında, klasik görüşün perspektifi kutsal tutku olarak ele alınarak, manevi yaşam başlığı altında tartışılmıştır.

Tutkuyu tanrı yazgısı olarak gören klasik görüşten sonra gelişen neo-klasik tanımlamaya göre tutku; toplumda işgücünün mesleki bölünmesi ile oluşan bir basamak ve bireyin yetenek, kabiliyet ve kişiye özgü yaşam fırsatları gibi belirli özellikleri doğrultusunda yapmayı seçtiği şeydir (Bunderson ve Thompson, 2009). Bir başka perspektiften kavram, belirli bir yaşam rolüne yönelme anlamı taşıyan yüce bir davet ya da bir amaçtan, anlamlılıktan türeyen bir olgu ve diğer hedeflere ulaşmada bir motivasyon kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Dik ve Duffy, 2009, s. 427). Bunderson ve Thompson'a (2009) göre klasik yaklaşım tutkuyu kişisel bir görev olarak tanımlarken modern yaklaşımlarda, henüz bir fikir birliği olmamakla birlikte, kendini gerçekleştirme ve kişisel tutku vurgusu bulunmaktadır.

Hall ve Chandler'e göre ise (2005) tutku, öznel kariyer başarısının en yüksek düzeyi olarak nitelendirilmiş ve kişinin işini yaşam amacı olarak görmesi şeklinde tanımlanmıştır. Paralel şekilde Dik, Eldridge, Steger ve Duffy (2012), tutkuyu bireyin işi-yaşamla holistik olarak gören bir anlayışı kalbinde taşıması şeklinde ifade etmekte ve kariyer gelişimini, iş doyumunu, iyi oluşu ve kişisel gelişimi içerdiğine dikkat çekmektedirler. Peterson, Park, Hall ve Seligman'a göre (2009, s. 163) birey işinden şevk duyduğu zaman iş; merkezi bir hal almakta, anlam kazanmakta sonuçta da tutku olarak görülmektedir.

Seçkin'in (2018) akademisyenler üzerinde işin anlamlılığının işe tutkunluğa etkisinde iş merkeziliğinin ve iş tatmininin aracılık rolünü incelediği araştırmasında, anlamlılık düzeyi arttıkça

bireylerin hem iş tatminlerinin hem de yaşamlarında iş merkezliliğin arttığı ve bu sayede işlerine yönelik tutkularının pozitif yönlü etkilendiği bulgulanmıştır. Yine Uzunbacak, Akçakant ve Erhan'ın (2019) çalışmasında işe yönelik tutkunun (calling) ya da yazarların ifade edişyle meslek aşkının var olmasının hem işin anlamlılığı hem de mutluluk ile pozitif ve anlamlı ilişki gösterdiği ve meslek aşkının varlığının mutluluk üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracılık ettiği belirlenmiştir. Paralel biçimde Solunoğlu, Örgün ve Erol'un (2021) çalışmasında da meslek aşkının işin anlamlılığını pozitif etkilediği bulgulanmıştır.

Frankl (1984/2016, s. 95, 125) tutkuları anlamının insanların işlerinden, hatta daha geniş düşünüldüğünde yaşamlarından kaynaklı anlamı, nasıl sağladıklarını açıklamanın önemli bir adımı olduğunu belirtmektedir. Yazar, tamamlanmamış bir işe yönelik sorumluluk hisseden kişinin varoluşunu anlamlandıracağını ayrıca bireyin kendini bir davaya adama derecesinin kendini gerçekleştirme derecesi ile paralel olduğunu ifade etmektedir.

### 2.1.2. Sosyal İlişki Ağı

“Sosyal ilişki ağı” şeklinde kavramsallaştırdığımız işin anlamlılığının ikinci temel kaynağı, yazında “diğerleri” olarak ifade edilmektedir. Marshall'a göre (1994/ 1999, s. 4) ağ “bir veya daha fazla toplumsal ilişkiyle birbirine bağlanmış, dolayısıyla toplumsal bir ağ oluşturan bireylere ...” işaret etmekte ve bu ilişki ağlarının içinde aile, arkadaşlar ve liderler gibi gruplar yer almaktadır.

Bireysel düzeyde işin anlamlılığının benlik ve iş arasında kurulduğu düşünülse de işi yaparken bireylerin diğerleriyle sürekli etkileşimde olduğu vurgulandığı için bunun, resmin sadece bir yönüne işaret ettiği ve bir parçanın eksik kaldığı söylenebilir (Wrzesniewski vd. 2003, s. 94). Bireyler, ihtiyaç ve değerlerini aile, arkadaşlar ve liderler gibi diğer bireylerle etkileşimleri sonucu öğrenmektedirler (Salancik ve Pfeffer, 1978, s. 230). Böylece sosyal ilişkiler, çalışanların neyin işinin parçası olup olmadığına dair algılarını şekillendirerek, iş sınırlarını belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 179).

*a. İş Çevresi:* Near, Rice ve Hunt'a göre (1980, s. 418) yapılan işin doğası ya da çalışılan örgüt, bireylerin işlerine dair hislerini etkilemektedir. Bu bağlamda iş çevresi kategorisi meslektaşlar, liderler ve gruplar başlıkları ile ele alınmıştır.

*Meslektaşlar:* Kahn'a göre (1990, s. 707) meslektaşlarla kurulan yakın ilişkiler, çalışanlara saygınlık ve kendini değerlendirme imkânı sağladığında ve bireye kendini değerli hissettirdiğinde anlamlılık algısında pozitif etki oluşturabilmektedir. Meslektaşların işe karşı tutumu etkilediğini, sosyal bilgi işleme yaklaşımı çerçevesinden ele alan Salancik ve Pfeffer'e göre (1978, s. 229) sosyal bilgi, bireylerin tutum ve ihtiyaç durumlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bireylerin işyerindeki diğer insanlarla etkileşimleri sonucu, işin anlamı ve değerine ilişkin ipuçları edindikleri, bu durumun işlerinin anlamlılığına dair yorumlarını etkilediği belirtilmektedir (Wrzesniewski vd., 2003, s. 127). Dolayısıyla, meslektaşların işi ve iş rollerini algılamada, önemli bir rolü olduğunun altı çizilmektedir. Meslektaşlar, sürekli olarak işin sıkıcı, kötü ve hoş olmayan yönlerine vurgu yaptığında, bireyin meslektaşlarının yargılarını ya reddedeceği ya da onları benimseyeceği ifade edilmektedir.

*Liderler:* Liderlerin işin anlamlılığını etkileme ve şekillendirme ile ilgili önemli rolleri olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu doğrultuda Podolny, Khurana ve Hill-Popper'a göre (2005, s. 1, 28, 29) liderliğe bakış, anlam yaratma odağından ekonomik performansa doğru evrilmiştir. Ancak yazarlar, performans ve işi anlamlı bulmanın etkileşim içinde olduğunu vurgulamaktadırlar. Örgüt, varlığını sürdürmediğinde yapılan işe anlam yüklemek mümkün görülmemektedir. Örgütün varlığını sürdürebilmesi ise minimum düzeyde bir performansa dayanmaktadır. Dolayısıyla liderlikteki anlam odağının, performans odağını tamamen dışarıda bırakarak sürdürülemeyeceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda işini daha anlamlı bulan bireyin performansının daha yüksek olacağını ve diğer yandan da yüksek düzeydeki ekonomik performansın, bireylerin işlerini anlamlı bulmalarını pozitif etkileyeceğini ifade etmektedirler. Sonuç olarak bir liderin, bireylere, örgütsel faaliyet aracılığıyla, kendi ideal ve değerlerini gerçekleştirme fırsatı vererek, işe anlam yükleyebileceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla liderlerin örgütün misyon, amaç ve değerlerini görünür kılarak ve bunları bireysel amaç ve değerlerle uyumlu hale getirerek işin anlamlılığına katkı sağlayacağından söz etmek mümkün görünmektedir.

*Gruplar:* Toplumsal yaşam içinde her birey içine doğduğu aileden başlamak üzere pek çok sosyal, ekonomik ve mesleki gruba üyedir (Cüceloğlu, 1998, s. 532). Sosyal Kimlik Teorisi bağlamında Tajfel ve Turner'a göre (akt. Cüceloğlu, 1998, s. 545) her bireyde doğuştan gelen bir sınıflama eğilimi bulunmaktadır. Bireydeki bu nesne, olay ve diğer insanları sınıflama eğilimi, biz ve onlar kavramlarını ortaya çıkarmakta ve birey özdeşlik geliştirdiği grubu olumlu algılamaktadır. Konu örgütsel perspektiften değerlendirildiğinde, bireylerin ait oldukları iş gruplarındaki rollerinin, kimlik duygusunun ve etkileşimlerinin, işlerini algılayışlarındaki anlamlılık düzeyini etkileme konusunda önemli bir potansiyele sahiptir (Wrzesniewski vd., 2003, s. 113-114). Örgüt kimliği ve örgütle özdeşleşmek bireyin örgütü somutlaştırmasını, sadakat ve bağlılık geliştirmesini, örgütsel değer ve inançları içselleştirmesini sağlamaktadır (Ashforth ve Mael, 1989, s. 29). Ayrıca geniş bir sosyal çevrede bulunan bireylerin, kendini bir grup içinde konumlandığında, grubun pozitif özelliklerinin bireyde özgüven oluşturduğu ve benlik algılarını belirginleştirdiği de ifade edilmektedir (Pratt 2000, s. 483).

Pratt ve Ashforth'a göre (2003) anlam yaratma sürecinin temeli 'ben kimim?' sorusudur. Dolayısıyla gruplar, bireylere kim olduğunu yansıtarak ve bireylerin kimliğinde pozitif etki yaratan faktörler yoluyla işe anlamlılık kazandırabilmektedirler. Paralel şekilde Kahn (1990, s. 692-695) birey işi ya da bir örgüte üyeliği yoluyla kimliğini dışa vurabildiğinde, işini yaparken kendini bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak ifade edebildiğinde, başka bir anlatımla, kim olduğu ile rolleri arasındaki sınırları bütünleştirebildiğinde işin anlamlı hale geldiğine işaret etmektedir.

*b. İş Dışı Çevre:* İşin anlamlılığı bağlamında iş çevresi temel alınmakla birlikte, iş dışı çevre de etkilidir. İş ve toplumun diğer kurumları karşılıklı ilişki içindedir ve birbirlerinden ayrı düşünülmesi mümkün değildir (Near, Rice ve Hunt, 1980, s. 415). Dolayısıyla iş, toplumsal yaşamda önemli bir konumdadır ve etkisi sosyal yaşamın diğer yönlerine yayılmış durumdadır.

İş ve iş dışı çevre ilişkisi, çalışmalarda daha çok zaman dağıtımına işaret eden denge metaforu ile ele alınmıştır. Thompson ve Bunderson (2001, s. 18, 25-27, 36) konuyu kimlik merceğinden ele almaktadır. Buna göre, işle ilgili olsun ya da olmasın birey zamanını kimlik olumlama faaliyetlerine harcadığında, çevreler arasında daha az çatışma algılanmaktadır. Ancak birindeki talepler olağandışı hal aldığına çatışma oluşabilmektedir. Her ikisinde de çatışma belli bir düzey ile sınırlı kaldığında, bireyin yaşamında anlamlılık oluşacağına dolayısıyla bu çevrelerin birbirini geliştirdiğine işaret edilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin, iş ve iş dışı çevreyi uyumlu hale getirmelerinin, bireyler için iki alanı da anlamlı kılacağı söylenebilir.

*Ulusal Kültür:* Kültür gerek ulusal gerek örgütsel bağlamda düşünüldüğünde, genel olarak temel varsayımlar, değerler veya kurallar bütünüdür (Adler ve Jelinek, 1986, s. 74). İşin anlamlılığının büyük ölçüde bireylerin kültürel aralanından ve dahil olduğu alt kültürden etkilendiğini vurgulayan çalışmalar olmakla birlikte (Hulin ve Blood, 1968) konuyla ilgili en kapsamlı çalışma, sekiz ülkede 15000 katılımcı ile gerçekleştirilen MOW Uluslararası Araştırma Ekibinin yaptığı (1987 akt. Rosso, vd., 2010, s. 105) araştırmadır. İşin anlamlılığını ölçmek için işin merkeziliği ve iş değerlerinden faydalanılan bu çalışmada, sekiz ulusal kültür temelinde çeşitli farklılıklar bulgulanmıştır. Örneğin diğer sekiz ulusal kültüre göre Japon çalışanlarda işe yönelimin çok daha pozitif olduğu, işin merkezilik düzeyinin yüksek olduğu, bununla birlikte işin sağladığı gelir, kimlik gibi kişisel faydalara odaklanmanın düşük olduğu gözlenmiştir. Sonuçlarda, farklılıkların kültürler arasında değil kültür içinde çeşitlilik gösterdiği, kültürler arasında benzerliğin daha fazla olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda ulusal kültür bir yana bırakıldığında England ve Whately'e göre (1990 akt. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010, s. 105) katılımcılarda, yüksek düzeyde iş merkeziliği, işte kişisel özgürlük gibi içsel faktörler, kendini ifade etme, çeşitlilik, iş tatmini ve özellikle maddi motivasyon işin anlamlılığında kilit noktalar olarak göze çarpmaktadır.

*Aile:* İşin anlamlılığının, sadece iş çevresindeki değil iş dışı çevresindeki kişilerarası ilişkilerden de etkilendiği vurgulanmaktadır (Brief ve Nord akt. Rosso, vd., 2010, s. 102). Bu doğrultuda en dikkat çekici iş dışı ilişkilerin aile ile geliştiği ifade edilmektedir. İş-yaşam dengesinin optimum düzeye ulaşması durumunda ise bireylerin işlerini daha anlamlı olarak algıladığı belirtilmektedir (Demirtaş, Özdevecioğlu ve Gök, 2015, s. 552). Aile, bireyin işine zaman, enerji ve ekonomik kaynak talebi anlamında yük olabilmektedir. Örneğin, aileden gelen talepler arttığında,



birey için maddi ödüller daha belirgin hale gelmekte dolayısıyla yapılan iş, ekonomik bir anlam kazanmaktadır (Brief ve Atieh, 1987, s. 119). Bununla birlikte ailenin aynı zamanda rahatlatıcı ve destekleyici bir çevre sağlayarak, bireyi işin zararlı etkilerinden koruyabildiği, dolayısıyla iş ve ailenin ilişkisinde karşılıklılıktan söz edilebileceği ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 102).

### 2.1.3. İş Ortamı

İş ortamı, iş yerinde yaşanan ilişki deneyimlerinin toplamı ve örgütün pazar koşulları olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2002, s. 13). Örgütlerin çok sayıda çalışanı bulanan yapılar olarak ele alındığı, ancak örgüt yapısının çalışanların etkileşimindeki direkt etkisinin üzerinde pek durulmadığı, buna karşılık örgütlerin, işin anlamlılığı bağlamında önemli mekanlar olduğu (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010, s. 104) ve kişi-örgüt etkileşiminin bireyin işi yorumlayışını şekillendirdiği (Levinson, 1965, s. 389) ifade edilmektedir. İşin anlamına dair tüm yargılar belirli bir iş çevresi bağlamında gerçekleşmekte ve araştırmacılar bu doğrultuda; iş tasarımı ve işin özellikleri, örgütsel misyon, maddi koşullar, iş dışı çevre ve ulusal kültür elemanlarına ilgi göstermektedirler (Rosso, vd. 2010, s. 103). Aşağıda iş ortamını oluşturan bu elemanların işin anlamlılığıyla ilişkisi açıklanmaktadır.

*a. İş Tasarımı ve İşin Özellikleri:* Bireylerin işlerindeki monotonluktan sıkılması nedeniyle düşen verimliliklerini önlemek amacıyla yapılan, işin niteliğindeki düzenleme faaliyetleri iş tasarımı olarak adlandırılmakta ve iş genişletme, iş zenginleştirme, iş basitleştirme, iş rotasyonu, bağımsız çalışma grupları gibi uygulamaları içermektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012, s.166). Grant'a göre (2008, s. 108-109), bu uygulamalar yoluyla iş tasarımı yapmak, amaç hissini geliştirdiği gibi görevin algılanan önemine katkı sağlayarak pozitif etki yaratmakta böylece bireylerdeki anlamlılık algısını arttırmaktadır. İşinde otonomi sahibi olan birey, işine karşı sorumluluk duyar ve bu durum aynı zamanda işin anlamlılığında artışa neden olur (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s. 184). Dolayısıyla bireylerin işlerinin sınırlarını değiştirmek üzere eylemde buldukları iş tasarımı perspektifinin, işin anlamlılığı kavramına örgütsel bir mercek önerdiği vurgulanmaktadır (Wrzesniewski, 2003, s. 304).

*b. Örgütsel Misyon:* Misyon, örgütün iş niyetleri ve amaçlarının yazılı şekilde açıklamasıdır. Bir misyon ifadesinde; örgütün faaliyet alanı, dahil olduğu pazar ve kendini rakiplerinden nasıl ayıracağına dair bilgi verilmesi gerektiği ve örgütsel amaçları barındırmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Boone ve Kurtz, 2011/2013, s. 227). Pratt'e göre (2000, s. 487) misyon, örgüt üyelerine yaşama dair bir amaç sağlamaktadır. Bu nedenle de misyon ifadesinin periyodik olarak gözden geçirilip yenilenerek anlamlı kalmasına çaba göstermek gerekmektedir. Çünkü çalışanlar örgütün temel değer ve ideolojileri ile kendilerinininkinin örtüştüğünü algıladığında, misyonun bir anlamlılık kaynağı haline geldiği belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütün misyonunun bireylerin işin anlamını yorumlayışlarında önemli bir role sahip olduğunun altı çizilmektedir (Rosso, vd. 2010, s. 104). Bu bağlamda örgüt ve bireyin amaçlarındaki uyumun işin anlamlılığına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

*c. Maddi Koşullar:* İşin sağladığı maddi imkanlar, bireyin içinde bulunduğu duruma göre iki açıdan değerlendirilebilir. Bu bağlamda Brief ve diğerlerine göre (1997, s. 1303-1306), bazı çalışanlar aldıkları ücret ile ay sonunu zar zor getirebilmekte ve bu bireyler için yaptıkları iş, hayatta kalma çabasından farklı bir anlama gelmemektedir. Bazı bireyler ise, kendilerini ekonomik olarak işe bağımlı hissetmemektedir. Bu bağlamda ekonomik bağımlılığın dört faktörle şekillendiğini belirtmektedir. Birinci faktör, bireyin kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli maddi ihtiyaçlarını işi aracılığıyla gidermesi olarak görülmekte ve ekonomik ihtiyaçlar olarak adlandırılmaktadır. İkincisi ekonomik kaynaklardır. Bu faktörün ekonomik bağımlılıkla negatif ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Yani işi dışında da maddi kaynaklara sahip olan görece varlıklı bireylerin, ekonomik bağımlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir. Ekonomik bağımlılığı etkileyen üçüncü faktörün iş değerleri olduğu ifade edilmektedir. İş değerleri ile işaret edilmek istenen, bireylerin işin ekonomik anlamına odaklanarak araçsal bir yaklaşım benimsemeleridir. Ekonomik bağımlılığı etkileyen dördüncü ve son faktörün ise algılanan hareketlilik olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda başka iş alternatiflerinin de olduğunu düşünen bireylerin bağımlılığının düşük olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, bireylerin ekonomik bağımlılıklarındaki farklılığı anlamak, işin, iş yerinin ötesinde insanların yaşamını nasıl etkilediğini ve bireylerin iş sırasındaki duygu, düşünce ve eylem biçimlerinin nedenlerini anlamak açısından önemli görülmektedir.

#### *2.1.4. Manevi Yaşam*

Yazında genel olarak birbirinin yerine geçebildiği ifade edilen maneviyat ve anlamlılık terimleri, bireylerin yaşamlarında kendini gerçekleştirme, anlam ve amaç arayışı ile ilişkili görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 204). Lips-Wiersma'ya göre (2002, s. 514) bireyler, yaşamın amacına ve anlamına dair arayışlarında ve ilişkilendirmelerinde maneviyata başvurmakta ve maneviyat; kariyer davranışının, bireysel inançların temel belirleyicilerindedir. Maneviyatın ilk anda yalnızca dini çağrıştırdığı, ancak bu kavramın aslında kişisel değerler, değişiklik yapma ve anlamlı bir dünya yaratma isteği ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Neck ve Milliman 1994, s. 9). Bu bağlamda işin anlamlılığının manevi yaşam boyutunda iki temel alandan söz edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 106). Bunlar maneviyat ve kutsal tutku olarak adlandırılmaktadır.

*a. Maneviyat:* Maneviyat, güçlü olanla ya da inanç sistemiyle yani kutsal olanla, bağlantı kurma isteği olarak tanımlanmaktadır. Dini deneyimin kişisel ve sübjektif yönünü oluşturmaktadır (Hill ve Pargament: 2003, s. 64). Yaşamın nihai amacına ulaşma hissi, sıkıntılarla baş etme gücü gibi kazanımlarla bireyin iyi oluşuna katkı sağladığı da ifade edilmektedir (Hill ve Pargament: 2003, s. 68). Neck ve Milliman'a göre (1994, s. 14) maneviyat, bireyin işindeki anlam ve yaşam amacına dair potansiyelini kendini tatmin edecek şekilde kullanma arayışını içermektedir. Grant'a göre (2008, s. 110) bireylerin algıladığı sosyal etki, yani diğer bireylere fayda sağladığı hissi, bir çeşit işi anlamlı ve önemli bulma mekanizmasıdır ve performans üzerinde de pozitif etkiye sahiptir. Bu bağlamda bireyler işlerini maneviyat çerçevesinden algıladığında, işin daha derin bir anlamlılık kazandığı ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 107).

*b. Kutsal Tutku:* İşin anlamlılığı bağlamında manevi yaşamın rolü ile ilgili çalışmalarda kutsal tutku ve ilahi görev yapılarına odaklanıldığı belirtilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 107). Bu bağlamda işin anlamlılığı örüntüsünde tutkunun, anlamlılık kaynaklarından olan benliğin içinde yer aldığı ve daha seküler bir yapıya işaret ettiği, ancak kutsal tutku kavramının köklerinin Hıristiyanlığa dayandığı ifade edilmektedir. Steger ve diğerlerine göre (2010, s. 84) maneviyatı, tutkunun kaynağı olarak ele alan gelenekten iş; büyük bir amaca, çoğunluğun iyiliğine ya da tanrıya hizmet etmek olarak görüldüğünde kutsal hale gelmektedir.

Püriten perspektifin iş davranışlarını etkilediğine dikkat çeken Weber'e göre (1905/2013) Protestanların ruhlarının kurtuluşunu garantilemeye dair kaygıları, onları çok çalışmaya ve dünyevi zevklerden kaçınmaya yönlendirmiş ve bu durum da kapitalizmin yükselişine zemin hazırlamıştır. Yazara göre püritenler, işi bir çeşit kutsal görev olarak algılamakta ve iyi iş yapmayı tanrıyı onurlandırmak olarak görmektedirler. Onlara göre tanrı seçilmişleri, işlerindeki başarıya göre kutsamaktadır. Dolayısıyla işe duyulan tutkunun kutsal tutku olarak görülmesi, yani kutsal olanın buna aracılık etmesi ve bu tutkunun peşinde gitmenin, tanrıya hizmet edildiği hissi ile işe anlamlılık kattığı ve daha geniş bir çevreye hizmet etme ihtiyacını karşıladığı vurgulanmaktadır (Lips-Wiersma, 2002, s. 507, 513, 516). Araştırmalar; manevi inançlar, gelenekler ve deneyimlerin yaşamın anlamının ayrılmaz bir parçası olduğuna ve kutsal tutkuyu takip etme eğiliminin, bireyin işinde anlamlılık hissetmesinde güçlü bir etkisi bulunduğuna işaret etmektedir (Steger vd., 2010, s. 91).

#### *2.2. Anlamlılığın Mekanizmaları*

Mekanizmalar; işin anlamlılığı ile ilgili algıları harekete geçiren, benliğin kendini gerçekleştirmesi ile bütün olarak benliği aşan süreçler arasında değişen ruhsal süreçler olarak ele alınmaktadır. Anlamlılığın mekanizmaları yaklaşımının, işin nasıl anlamlı hale geldiği ya da anlamlı olarak algılandığı sorusuna yanıt oluşturacağı düşünülmekte ve bu mekanizmaların psikolojik ve sosyal temelleri olduğu ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 93). Bu bağlamda anlamlılığın temel mekanizmaları; özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, aşkınlık ile kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olmak üzere yedi bileşenden oluşmaktadır.

##### *2.2.1. Özgünlük*

Temelleri varoluşçuluk felsefesine dayanan özgünlük kavramının, bireyin içinde bulunduğu insani durumu tanıyarak ve seçimleriyle eylemlerinin sorumluluğunun kendinde olduğunun farkındalığıyla yaşaması fikrini kapsadığı ifade edilmektedir (Marshall, 1994/1999, s. 630).

Baumeister ve Vohs'a göre (2007, s. 79) özgünlük, gündelik işlerinde bireyin benliğinin engellenmemiş etkinliğini yansıtmaktadır.

Gecas (1991, s. 174-178) benlik algısını üç öz motivasyonla ilişkili görmekte ve bunları özgünlük, öz yeterlilik ve öz saygı şeklinde sıralamaktadır. Bu bağlamda özgünlük mekanizması, bireylerin anlam arayışına işaret etmektedir. Psikolojik bağlamda özgünlük; benliğe dair anlam, inanç ve anlayışları içeren bilişsel bir güdüdür. Neyin gerçek neyin sahte olduğuna dair inançlara vurguda bulunan bu mekanizmanın, bireylerin yaşamlarını düzene sokmaya ve anlam hissini devam ettirmeye yardımcı olduğu belirtilmektedir.

Özgünlük temelli mekanizmaların, gerçek benliğin oluşturulması bağlamında anlamın benlik ve sosyal ilişki ağı gibi çeşitli kaynakları ile bağlantılı olduğu üzerinde durulmaktadır (Rosso, vd. 2010, s. 108-109). Özgünlüğün, öz uyum deneyiminde ya da bireylerin kendi değerleri ve hedefleri ile hareket ettiklerine inanma düzeylerinde, yani benlikleri ile bütünleştiklerinde kendini gösterdiği ifade edilmektedir (Sheldon ve Elliot, 1999, s. 482-484). Bu bağlamda öz uyum algısının bireyin, işyerinde kendi değerleriyle tutarlı şekilde hareket ettiğini hissetmesine olanak sağladığından söz edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 109). Ayrıca bu tutarlılığın bireyin işinde oluşturduğu anlamı şekillendirmesine yardım ettiği ve anlamlılık deneyiminin artmasına neden olduğu belirtilmektedir (Gecas, 1991, s. 177). Özgünlüğü işe adanmışlık olarak ele alan Kahn'a göre (1990, s. 700, 704) işine adanmış bir birey benliğini ve rollerini canlı tutmakta, görevleri ile kişisel varoluşunu bütünleştirmekte ve bu durum anlamlılık ile bağlantılı görülmektedir. Özgünlük mekanizmasının, anlamlılığın kaynaklarından benlik ile açıkça bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Rosso, vd., 2010, s. 109). Benliğin özgünlüğünü geliştiren ve vurgulayan faaliyetlerin, birey tarafından anlamlı bulunduğu ve işin anlamının kişinin davranışı ve benlik arasındaki uyum ile şekillendiği ifade edilebilir. Bu bağlamda anlamlılığın kaynakları farklılaşabilmekle birlikte, altta yatan sürecin aynı olduğu ve özgünlük algısının tüm durumlarda anlamlılık hissini harekete geçirdiği söylenebilir.

### 2.2.2. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, bireyin eylemlerinde istenilen sonucu gerçekleştirebilme yeteneğine dair inancı olup; bu inancın zaman içinde deneyimlere dayalı olarak geliştiği belirtilmektedir (Baumeister ve Vohs, 2007, s. 814-815). Bireyin işindeki öz yeterlilik algısının, çevresini kontrol edebileceği ya da çevresini değiştirme etkisi oluşturabileceğini, fayda sağlayabileceğini hissetmesine olanak verdiğinde işin anlamlılığına katkıda bulunduğu vurgulanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2002, s. 611).

Öz yeterliliğin mekanizma olarak kullanılmasının üç yolu olduğu ve bu perspektiflerin, işin bireye yeterlilik hissi sağladığında daha anlamlı hale geleceği belirtilmektedir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010, s. 109). İlki, bireyin iş çevresindeki "kontrol ya da otonomi hissi"dir. Wrzesniewski ve Dutton'a göre (2001, s. 183-184) otonomi kavrayışı, bireye güvende hissettirdiği için anlamlıdır. Bu doğrultuda bireyin işinde başarıya ulaştığını, yaptıklarının desteklendiğini ve otonomiye hissetmesi, işiyle ilgili proaktif adımlar atma konusunda bağımsız olmasıyla ilişkilendirilmekte ve anlamlılığın ancak bu yolla deneyimlenebileceği ifade edilmektedir. İkinci yolun, işindeki zorlukların üstesinden gelme yeteneği ile bağlantılı olarak "etkinlik" olduğu belirtilmektedir. Spreitzer ve diğerlerine göre (2005, s. 545) birey, işi yaparken öğrendiğini ve geliştiğini düşündüğünde işine daha fazla odaklanacak, kendini daha etkin, yetenekli ve yararlı hissedecek bu sayede işine daha fazla anlam yükleyecektir. Bireylerin kendilerini yeterli olarak algıladıklarında motive olduklarını öne süren Gecas (1991, s. 176), hissedilen bu yeteneğin, birey için işinde anlamlılık sağladığını öne sürmektedir. Üçüncü öz yeterlilik mekanizması ise algılanan etkiye işaret etmekte ve birey örgütünde, iş grubunda, meslektaşlarında, müşterilerinde ya da benliği dışındaki diğer öğelerde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ya da fark yarattığını hissettiğinde, işinin anlamlılık düzeyinin arttığı ifade edilmektedir (Grant, 2007, s. 393-394, 405). Ayrıca birey, iş faaliyetlerini yerine getirirken diğerleri üzerinde pozitif etkisi olduğunu algıladığında bu durumun öz yeterliliğini tetiklediği ve böylece anlamlılığa katkı sağladığı da vurgulanmaktadır.

### 2.2.3. Özsaygı

Özsaygının, bireyin kendine olan inançları ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ifade eden Crocker ve Park'a göre (2004, s. 393, 407) bireyin özsaygısını geliştirmeye çalışması, bunun için uğraş

vermesi mevcut özsaygı düzeyi kadar önemli bir durumdur. Çünkü özsaygısını geliştirmeye çalışan bireylerin ne olmaya ya da ne yapmaya ihtiyaçları olduğuna dair inançlarını tatmin etmeye çalışarak, değerli bulduklarına ulaşma çabası gösterecekleri ve bu sürecin duygusal faydalar sağlayacağı ifade edilmektedir.

İşin, bireyin özsaygısını arttırdığı, hatta belli bir noktaya kadar, iş sahibi olmanın prestij kazandırdığı belirtilmektedir. Ayrıca kariyerin kişisel özsaygının en saf kaynağı olduğu ve kariyerin saygı, itibar ve kabul görme ile tanımlandığı ifade edilmektedir (Baumeister, 1991, s. 128). Bu bağlamda bireye kendini değerli ve saygın görme motivasyonu sağlayan iş deneyimlerinin, başarıya hissi oluşturduğu ve bu yolla özsaygının arttığı dolayısıyla da bireydeki anlamlılık hissine katkı sağladığı belirtilmektedir (Gecas 1991, s. 181). Zorlu iş faaliyetlerini başarabileceğini düşünen bireyin, kendine saygı algısının yüksek olduğu ve örgütü ya da grubu için değerli bir katılımcı olduğu hissini taşıdığı vurgulanmaktadır (Rosso, vd., 2010, s. 110).

#### *2.2.4. Amaç*

Frankl (1984/2016, s. 92) amacın insan eylemlerine anlam yüklemeye temel bir unsur olduğunu ve bu anlam olmadan insanların yaşamlarını sürdüremeyeceğini ifade etmektedir. Bireye işini önemli hissettiren ya da bitirmeyi arzulanın, içsel motivasyondan dışsal ya da ruhsal temelli olanlara kadar pek çok amaç kaynağını içerdiği üzerinde durulmaktadır (Grant, 2008, s. 110). Mevcut durumlarla gelecekte olması beklenen durumlar arasında ilişki kurma bağlamında amacın, anlamlılık yapısında önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2002, s. 610). Bu doğrultuda misyon ifadelerinin net ve çalışanların amaçlarıyla uyumlu olmasının işi anlamlı bulmaya katkı sağlayacağından söz etmek mümkündür.

Alanyazında amaç mekanizmasının işin anlamlılığını iki yolla etkilediği ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 111). Bunlardan birincisinin bireyin işinin önemine dair algısı olduğu belirtilmekte ve bireyin yaptığı işin, toplum ya da içinde bulunduğu topluluk için önemli olduğunu, diğer insanlara fayda sağladığını ve kayda değer olduğunu algıladığında daha anlamlı bulduğu belirtilmektedir (Grant, 2008, s. 110). İkinci yol değer sistemleri ile bağlantılı görülmektedir. Bu bağlamda değer sistemleri, bir grup insan tarafından paylaşılan tutarlı değerler kümesi olarak tanımlanmaktadır (Wiener, 1988, s. 535). Schwartz'a göre (1992, s. 4) değer sistemleri, insan algı ve davranışlarına rehberlik etmektedir. Bu bağlamda değer sistemini yönlendiren örgütlerin, çalışanlara amacın anlamlı olduğu hissini sağlayarak işin anlamlılığını telkin edebileceği vurgulanmaktadır (Wiener, 1988, s. 536).

#### *2.2.5. Aidiyet*

Aidiyet mekanizması sosyal özdeşleşme ile de bağlantılı görülmektedir. Hogg ve Terry'ye göre (2000, s. 121-123) bireyler ait oldukları çalışma gruplarında değişen düzeylerde benliklerinden ve kimliklerinden bir parça bulmaktadırlar ve pek çok insan için örgütsel kimlikleri yaş, cinsiyet gibi doğuştan getirdikleri kimliklerinden daha önemlidir. Bununla birlikte sosyal bir grubun parçası olmanın, belirsizliği azaltarak bireyleri motive ettiği, ayrıca gruplara üyeliğin ortak kimlik, inanç ve özellikler olduğu fikrini oluşturduğu ifade edilmektedir. Benliğin sosyal sınıflandırılmasının, grup prototipinin bilişsel olarak benimsenmesi olduğu, yani bireye, özel bir şeyin parçası olduğu hissi verdiği belirtilmekte, bu bağlamda da bireyin anlamlılık yaşantısına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Aidiyet mekanizması, aynı zamanda kişilerarası bağlantılılıkla da ilgili görülmektedir. Örgütlerde insan ilişkilerinin hayati önemine dikkat çeken Dutton ve Heapy'ye göre (2003, s. 263) örgütsel hedeflerin başarıya ulaşması, insanların etkileşimlerine ve bağlantı biçimlerine bağlıdır. Buna göre, örgütlerdeki kişilerarası bağlantıların kalitesi, bireyde rahatlatıcı ve destekleyici etki sağladığından, aidiyet ve birliktelik hissi oluşturarak yaptıkları işe pozitif anlam yüklemelerine katkıda bulunmaktadır (Dutton ve Heaphy 2003, s. 271). Algılanan örgütsel destek perspektifinden değerlendirildiğinde ise, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etmesinin; örgüte güçlü bir aidiyet hissi duymalarına, örgütsel üyelik ve rol statülerini sosyal kimlikleri ile birleştirmelerine neden olduğu ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 701). Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin aidiyet hissini beslediğinin, çalışanların anlamlılık ve amaç hissine katkıda bulunduğu altı çizilmektedir.



### 2.2.6. Aşkılık

Aşkılık kavramının tanrının, yarattığı evrenin dışında ve ondan bağımsız olduğuna dair inancı ifade ettiği ve insanların ve doğanın her şeyi kapsayan ilahi bir varlığın değişik boyutlarını oluşturduğunu varsayan içkinlik öğretisinin karşısında konumlandırıldığı belirtilmektedir (Marshall, 1994/1999, s. 47). Önceki mekanizmalar için; değerli yönleri, hedefleri ya da benlik güdülerini yoluyla nasıl anlamlı hale geldiğini açıklamaya çalışırken, aşkılık mekanizması neredeyse tam tersi bir yaklaşımla bireylerin kendilerini gruplara, deneyimlere ve kurumlara tabi kılabilirdiğinde, işin anlamlı olacağını savunmaktadır (Rosso, vd., 2010, s. 112). Aşkılık mekanizmasının, benliğin dışında yer alan bir şeyle bağlantıdan kaynaklanan anlamlılıkla ilişkili olarak ele alındığı ifade edilmekte ve bireylerin planları dışındaki gelişmeleri ilahi bir müdahale olarak görüp “tanrının açtığı ya da kapattığı kapılar” şeklinde ya da “tanrının rehberliğinde yaşamak” olarak anlamlandırdıkları vurgulanmaktadır (Lips-Wiersma, 2002, s. 516-517).

Aşkılık mekanizmasının, özveriye ya da kendini dışsal ya da benliğinden daha geniş bir şeye kasıtlı olarak adamaya da işaret ettiği üzerinde durulmaktadır (Rosso, vd., 2010, s. 112). Özveri perspektifinin bireye, kendinden daha büyük bir şey için kontrolden feragat ederek ve kendini ona tabi kılarak yalnız olmadığını ve kontrole gerek olmadığını hissettirdiği böylece bireyin kendi çıkarımını aşmasına imkân verdiği ve sonuçta anlamlılığa katkı sağladığı belirtilmektedir.

### 2.2.7. Kültürel ve Kişilerarası Sezgi Yeteneği

Bu mekanizmanın anlamlılıktan çok anlam üretimiyle ilişkili olduğu ve diğer mekanizmalardan farklı olduğu belirtilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 112). Diğer mekanizmalar benlik ve diğerlerinin özellikleri üzerinden anlamlı işin nasıl olduğuna odaklanırken, kültürel mekanizmanın işin anlamının farklı biçimlerde nasıl yapılandırılabilirliğine odaklandığı ve anlamı şekillendiren sosyo-kültürel güçleri kapsadığı vurgulanmaktadır. Diğer mekanizmaların neredeyse tümü insan ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmışken, bu mekanizmanın kendine özgü olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda diğer mekanizmalar benlik odaklı açıklamalardan temellenirken, bu mekanizma, anlam ve anlamlılığın nasıl yapılandırıldığını anlamak için sosyal çevrenin rolüne vurguda bulunduğu belirtilmektedir.

Sezgi yeteneği perspektifinden bakıldığında anlam, sezgiyi yaratmaktadır. Ancak anlam bağlam bağımlıdır ve neye ya da kime göre soruları ile şekillenmektedir ki, bu da içinde bulunulan bağlamla ilişkilidir (Weick, 1995, s. 147-148). Dolayısıyla işin anlam kazanmasının, kültürel yapıda meşru olarak nitelendirilenden güçlü biçimde etkilendiği ifade edilmektedir (Rosso, vd., 2010, s. 113). Sosyal Bilgi İşleme Teorisine dayandırılan kişilerarası sezgi yeteneği perspektifine göre ise bireyler, diğer kişi ya da grupların davranış ve faaliyetlerini önemsemekte ve işinin anlamlılığını iş çevresindeki doğrudan ya da üstü kapalı işaretleri gözden geçirip yorumlayarak oluşturmaktadır (Wrzesniewski vd., 2003, s. 103-105). Bu işaretlerin yorumlanması ile edinilen çıkarımlar sonucunda da bireylerin işlerinde yaptıklarını anlamlandırdığı ve bireylerin kendilerine ve işlerine dair yorumları doğrultusunda aynı iş için çok farklı anlamlar çıkarılabileceği ifade edilmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Bireyin yaptığı işe yüklediği anlamı anlamak ve işin anlamlılığının getirilerini tartışmak, günümüz iş dünyası için oldukça kritiktir. Temel amacı performansı arttırmak olan örgütlerin, hemen her eyleminde bir anlam ve amaç peşinde olan bireyin anlamlılık deneyimini, çalışma motivasyonunu ve iş koşullarını tekrar tekrar değerlendirmek durumunda olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte anlamlılığın oldukça öznel ve çok bileşenli bir yapıya sahip olduğu da göz ardı edilmemelidir.

İşin anlamlılığını bir çatı kavram olarak konumlandıran Rosso ve diğerlerinin (2010) yürüttüğü çalışmada kavramın dört temel kaynağı ve bu kaynakların altında yatan yedi mekanizma olduğu ileri sürülmüştür. Çalışma kapsamında Rosso ve diğerlerinin (2010) oluşturmuş olduğu çerçeve temel alınmış olmakla birlikte, işin anlamlılığının kaynakları ve bu kaynakların alt bileşenlerine dair farklı isimlendirme ve gruplandırma yapılmaması uygun görülmüştür. İşin anlamlılığının kaynak ve mekanizmaları ile birlikte çalışılması Türk örgüt yazınında bir ilk olmakla birlikte yazında



oluşturulmuş kapsamlı bir çerçevelmeye dikkat çekme ve onu geliştirme çabasında olan bu çalışmanın alanyazına katkı olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

İşin anlamlılığının nereden temellendiğine işaret eden kaynaklar Rosso ve diğerlerinin (2010) çalışmasında; benlik, diğerleri, iş ortamı ve manevi yaşam olarak adlandırılmış bu çalışmada ise diğerleri kategorisi, bileşenleri dikkate alınarak sosyal ilişki ağı olarak isimlendirilmiştir. Her biri ayrı bir çalışma konusu olabilecek genişlikte ve birbirleriyle karşılıklı ilişki içinde olan bu kaynakların, çeşitli bileşenleri de bulunmaktadır. Bu bağlamda üç bileşeni olan benlik (iş değerleri, motivasyon, inançlar) ve iki bileşeni olan manevi yaşam (maneviyat, kutsal tutku) kategorileri Rosso ve diğerlerinin (2010) çalışmasında olduğu şekliyle ele alınmıştır. Diğerleri olarak isimlendirilen ve dört bileşeni olan (meslektaşlar, liderler, gruplar, aile) kaynak, bu çalışmada sosyal ilişki ağı olarak ele alınarak iş çevresi ve iş dışı çevre olarak iki bileşene ayrılmıştır. İş çevresi; meslektaşlar, liderler, gruplar olarak alt bileşenlere ayrılmış, iş dışı çevre ise ulusal kültür ve aile alt bileşenleri ile ele alınmıştır. İş ortamı kaynağının bileşenleri ise iş tasarımı, misyon ve maddi koşullar biçiminde incelenmiştir.

Anlamın nasıl oluştuğu ve anlamlılık kaynaklarının ortaya konması önemli olmakla birlikte (Wrzesniewski vd., 2003, s. 93-95) sadece bir anlam kaynağına odaklanmanın resmin bütünü görmeye engel oluşturacağı (Rosso, vd. 2010) üzerinde durulmaktadır. Üstelik bireysel tutumlardan örgütsel ve manevi değerlere, hatta daha ötesine uzanan bu kaynakların yanında işin anlamlılığında dair algıları harekete geçiren sosyal ve psikolojik temelli mekanizmalar olduğundan söz etmek mümkündür. Özgünlük, öz yeterlilik, özsaygı, amaç, aidiyet, aşkınlık, kültürel ve kişilerarası sezgi yeteneği olarak sıralanan bu mekanizmalar, işin anlamlılığının kaynakları için temel itici gücü oluşturmaktadır. Dolayısıyla kaynakların neler olduğu, nasıl çalıştığı ya da nasıl daha iyi işe koşulabileceği anlamında mekanizmaları anlamak ve kaynaklar ile mekanizmaları bütünlükçü bir yapı ile düşünerek örgütte neler yapılabileceğine ilişkin tartışmalar yürütmenin işin anlamlılığında katkı sağlayacağından söz etmek mümkündür.

Mekanizmalar temelinde düşünüldüğünde Lips-Wiersma'ya göre (2002, s. 498) amaç, önem ve anlama dair konulara önem vermek, teori ve uygulamada iş hayatının niteliğini geliştirmenin yanında, öznel iyi oluşa da katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda büyük resmin içinde nerede yer aldığını gören bireyin, öznel iyi oluşundaki gelişmenin, toplumsal iyi oluşa da olumlu yansımaları olacağı düşünülmektedir.

Thomas ve Velthouse (1990, s. 673) psikanalitik perspektiften anlamlılığın, işe manevi enerji yüklemeye işaret ettiğini vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla, işine yüksek düzeyde anlam yükleyen bireylerde bağlılık gözleneceği, aksi durumda ise işe yönelik ilgisizlik oluşacağı ifade edilmektedir. Bu bağlamda aidiyet mekanizmasının itici güç olduğu kaynakların önemine işaret edilmektedir. Yine Çöl'e göre (2008, s. 39) işini anlamlı bulmayan ve bu nedenle ilgisiz olan bireylerden, yüksek performans beklemek mümkün olmayacaktır. Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu'nun (2021), yaptıkları çalışmada işini hayatının anlamı olarak gören akademisyenlerin performanslarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Benzer şekilde yaptıkları işi anlamlı bulan, işini yapmak için gerekli becerilere sahip olan, görevini nasıl yerine getireceğine karar verebilen ve işi üzerinde etkiye sahip olduğuna inanan bireylerin, bu algıya sahip olmayan çalışanlardan görece daha yüksek performans düzeyine ulaşacakları ifade edilmektedir (Sigler ve Pearson, 2000, s. 32). Bu bulgu da anlamlılığın pek çok kaynağına gönderme yaptığı gibi bir yandan da amaç, aidiyet, öz yeterlik, özsaygı gibi mekanizmaları doğru kullanmanın, örgütün karmaşık ve çok bağlantılı örüntüler içeren sosyal yapısını bütün olarak göz önünde bulundurmanın önemine işaret etmektedir.

Çalışan katkısının ve iş çıktısının yararlı sonuçlanmasının anlam hissini geliştirebileceği düşünülmektedir. Yazında yapılan araştırmalarda da (Balcı, Öztürk ve Akar, 2019; Alparslan, Polatçı ve Yastioğlu, 2021) katkı sağlamanın anlamlılık hissetme bağlamında önemine dikkat çekilmektedir. Bu nedenle örgütsel iletişim güçlendirilerek ve geri bildirim mekanizması etkinleştirilerek yapılan işin sosyal ilişki ağları ve örgütler için önemini vurgulamanın, olumlu sonuçları beraberinde getireceği göz ardı edilmemelidir. Ayrıca işin anlamlılığının kaynak ve mekanizmaları temelinde uygulamacılara, işe alımlarda işin/örgütün özellikleri ile bireyin kişilik ve değerleri arasındaki uyuma özen göstermeleri önerilmektedir. Özetle bütün olarak insan kaynakları uygulamalarına profesyonel yaklaşılması, her

bireyin farklı bir ardalana ve kültürden geldiğinin ve iş dışındaki yaşamlarının işe yönelik bakış ve tutumlarını etkilediğinin unutulmaması, her bireyin gelişim ve onay ihtiyacının olduğunun göz ardı edilmemesi, liyakat ilkesinin her koşulda temel alınması ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturulmasının gerekliliğini tekrar vurgulamakta fayda görülmektedir. İşin anlamlılığını arttırmak üzere yapılan her türlü uygulama ve araştırmanın gerek birey gerek örgüt gerekse de toplum açısından olumlu kazanımlar sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Önümüzdeki yıllarda anlamlılığa yüklenen önem artabilir. İşin anlamsız bulunmasının çalışmada önemli boşluklar yaratabileceği ve bu durumun anlam arayışını tetikleyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmacılara, yapay zekâ ve robotik teknolojinin işin anlamlılık hissinde ve işin anlam kaynaklarında ne gibi değişim yaratacağının irdelenmesi önerilebilir.

### Kaynakça

Acaray, A. (2020). İstismarcı yönetici algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide işin anlamlılığı, işyeri arkadaş desteği ve sorumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü. *Journal of Yasar University*, 15 (Special Issue), 238-251. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/53734/632299>

Adler, N. J. & Jelinek, M. (1986). Is "organization culture" culture bond?. *Human Resource Management*, 25 (1), 73-90. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250106>

Akar, V. ve Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), 24-36.

Akgündüz, Y., Kale, A. ve Pazarbaşı, G. (2014). Futbol turizmüne hizmet eden otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (28), 1-15.

Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastıoğlu S., (2021). Akademisyenlik mesleğinde işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/ Journal of Higher Education and Science*, 11 (2), 281-289. <https://dergipark.org.tr/en/pub/higheredusci/issue/64749/889982>

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>

Balcı, A., Öztürk, İ. ve Akar, F. (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 867-892. <https://doi.org/10.21121/eab.1078018>

Bardakoğlu, Ö. ve Akgündüz, Y. (2016). Otel çalışanlarının örgütsel prestij ve psikolojik güçlendirme algılarının işbirliği davranışlarına etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12 (30), 145-158. DOI: 10.17130/ijmeb.20163024229

Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. (1. baskı). Kariyer Yayınları.

Baumeister, R. F. (1991). Work, work, work, work. In *Meanings of Life* (pp.116-144). The Guilford Press.

Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez, (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 608-618). Oxford University Press.

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (Eds.). (2007). *Encyclopedia of social psychology*. Sage Publication.

Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2013). Çağdaş işletme A. Yalçın (Çev. Ed.) ve B. Özkara (Çev.). *Bir işletmede yönetsel hiyerarşi nasıl işler?*. (1. baskı, s. 216-251) içinde. Nobel Yayın. (Orijinal eserin yayın tarihi 2011).

Brief, A. P. & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: are we making mountains out of molehills?. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 115- 126. <https://doi.org/10.1002/job.4030080203>

Brief, A. P., Brett, J. F., Raskas, D. & Stein, E. (1997). Feeling economically dependent on one's job: Its origins and functions with regard to worker well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (15), 1303- 1325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01807.x>

Brown, S. P. (1996). A-meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235- 255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>

Bunderson, J. S. & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54 (32), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>

Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 35-51. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66652/1042863>

Crocker, J. & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130 (3), 392-414. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.392>

Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve davranışı* (8. baskı). Remzi Kitabevi.

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66658/1042932>

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Demirtaş, Ö., Özdevecioğlu, M. ve Gök, K. (2015). İş-yaşam dengesinin anlamlı iş üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü. H. Karadal (Ed.), *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, (1. baskı, s. 550-553).

Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37 (3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>

Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40 (6), 625-632. <https://doi.org/10.1037/a0015547>

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R.D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (cvq) and brief calling scale (bcs). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>

Dutton, J. E., & Heaphy, E. (2003). The power of high-quality connections. In C. J. Dutton, & R. E. Quinn, (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*. (pp. 263-278). Berrett-Koehler Publishers.

Frankl, V. E. (2016). *İnsanın anlam arayışı* (30. baskı). (S. Budak, Çev.). Okuyan Us Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1984).

Gecas, V. (1991). The self-concept as a basis for a theory of motivation. In J. A. Howard, & P. L. Callero, (Eds.), *The self-society dynamic: cognition, emotion, and action* (pp. 171-187). Cambridge University Press.

Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32 (2), 393- 417. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundry conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 108-124. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>

Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>

Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A., ve Berberoğlul, B. M. (2012). Psikolojik güçlendirmenin finansal olmayan performans üzerindeki etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 87-105. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ogusbd/issue/11002/131650>

Hill, P. C. & Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality. *American Psychologist*, 58 (1), 64- 74. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.64>

Hogg, M. A. & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140. <https://doi.org/10.2307/259266>

Hulin, C. L. & Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69 (1), 41-55. <https://doi.org/10.1037/h0025356>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. baskı). Beta Yayıncılık.

Koçoğlu, İ. ve Kılıç, E. (2019). İş anlamlılığının sosyal ve kültürel belirleyicileri: Bütünleştirici bir sosyal çevre mi sağlamalı, çeşitlendirici bir kültür mü oluşturmalı?, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2912-2923.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9 (4), 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>

Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 21 (7), 497- 520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (1. baskı). (O. Akınhay ve D. Kömürçü, Çev.). Bilim ve Sanat Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1994).

Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288868>

Neck, C. P., & Milliman J. F. (1994). Thought self-leadership finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6), 9-16. <https://doi.org/10.1108/02683949410070151>

Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Entitüsü Dergisi*, 1 (1), 24-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sauied/issue/51532/654424>

Peterson, C., Park, N., Hall, N. & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172. <https://doi.org/10.1002/job.584>

Podolny, J. M., Khurana, R. & Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, 26, 1-36. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(04\)26001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(04)26001-4)



Polatçı, S. ve Sobacı F. (2021). COVID-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 185-207. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/62132/923406>

Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456-493. <https://doi.org/10.2307/2667106>

Pratt, M. G. & Ashforth, (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. (pp. 309-327). Berrett- Koehler Publishers.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.698

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. [http://130.18.86.27/faculty/warkentin/SecurityPapers/Merrill/RosSchwartz1999\\_APIR48\\_1\\_WorkValues.pdf](http://130.18.86.27/faculty/warkentin/SecurityPapers/Merrill/RosSchwartz1999_APIR48_1_WorkValues.pdf)

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. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>

Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama*. Beta Yayıncılık.

Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi akademisyenler üzerine bir araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 143-160. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jiss/issue/42282/508768>

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment* (1. baskı). Simon and Schuster.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (Vol.25, pp. 1-65). Academic Press.

Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12 (3), 405-424. <https://doi.org/10.1177/0170840691012003>

Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (3), 482- 497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>

Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R. & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 357-393. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22008-9)

Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)

Solunoğlu, A., Örgün, E. & Erol, G. (2021). Meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk ilişkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 333-345. <https://tutad.org/index.php/tutad/article/view/419>

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *The Academy of Management Journal*, 39 (2), 483-504. <https://doi.org/10.5465/256789>



Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16 (5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orse.1050.0153>

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. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 82-96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time. *Work and Occupations*, 28 (1), 17-39. <https://doi.org/10.1177/0730888401028001003>

Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: İşin anlamının rolü. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7 (19), 294-317. <https://dergipark.org.tr/en/pub/avrasyad/article/628307>

Uzunbacak, H. H. ve Karagöz, Ş. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS) işin anlamı üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 9 (2), 78-88. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jimeep/issue/66412/956050>

Vural, G., Güney, S. ve Metin Orta, İ. (2021). İşin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Sosyal hizmet kuruluşlarına ilişkin bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32 (2), 459-481. DOI: 10.33417/tsh.785752

Weber, M. (2013). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu* (E. Aktan, Çev.). Alter Yayıncılık. (Orijinal eserin basım tarihi 1905).

Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications.

Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance. *The Academy of Management Review*, 13 (4), 534-545. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4307410>

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296-308). Barrett- Koehler.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2021). İşin anlamlılığının işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş stresinin aracılık rolü: Havaalanı yer hizmeti çalışanları üzerinde bir araştırma. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 277-306. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyusbed/issue/61126/908174>

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Araştırmacılar yazın taraması ve raporlaştırılmasında her türlü etik ilke ve kurala özen gösterdiklerini beyan ederler.

**Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Çıkar Beyanı**

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır