

Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi / Research Article

İşin Anlamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşlarına İlişkin Bir Çalışma*

The Effect of Meaning of Work on Organizational Citizenship Behaviours: A Study on Social Services Institutions

Gühercan VURAL¹, Semra GÜNEY², İrem METİN-ORTA³

¹ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Uzmanı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, guher.vural@ailevecalisma.gov.tr, ORCID: 0000-0001-5508-7949

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, semraguney@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8809-8983

³ Doç. Dr., Atılım Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, irem.metin@atilim.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9253-9158

Başvuru: 26.08.2020
Kabul: 17.02.2021

Atıf:
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

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işlerini anlamalı bulmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına (ÖVD) etkisini incelemektir. Bu amaçla çalışmada işi anlamalı bulma kapsamında pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon değişkenleri ile ÖVD kapsamında diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem değişkenleri ele alınmıştır. Araştırmanın hipotezlerine göre işi anlamalı bulma değişkeninin alt boyutlarının her birinin (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) ÖVD ile pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir. Çalışmanın örneklemini, Ankara İli Çankaya ve Yenimahalle ilçe sınırları içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı dört farklı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde görevli 104 personelden oluşmaktadır. İş ve Anlam Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği ve kişisel bilgi formunun yer aldığı anket katılımcılar tarafından işyerinde gönüllü olarak doldurulmuştur. Pearson korelasyon analizi sonucunda işi anlamalı bulma ile ÖVD değişkeninin alt boyutları arasında ve ÖVD ile işi anlamalı bulma değişkeninin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların cinsiyetine ve eğitim düzeylerine göre işi anlamalı bulma, ÖVD ve demografik değişkenlerde anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizleri yürütülmüştür. Bu analizlerin sonucunda erkek katılımcıların kadınlara göre hem meslekte hem de kurumda daha uzun süre çalıştıkları; eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların ise düşük olanlara göre daha fazla ÖVD sergiledikleri ortaya konulmuştur. Son olarak hiyerarşik regresyon analizi sonucunda işi anlamalı bulma alt boyutlarından her birinin, diğer bir ifadeyle, pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyonun ÖVD'yi pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Buna göre, işine pozitif anlam yükleyen, işini anlamalı bulan ve yüksek motivasyona sahip çalışanların daha fazla ÖVD sergiledikleri görülmüştür. Elde edilen bu bulgular araştırmanın hipotezlerini desteklemektedir. Mevcut çalışmanın bulguları, çalışanların ÖVD sergilemesinde işi anlamalı bulunmasının önemine dikkat çekmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık, işin anlamalı bulunması, sosyal hizmet kuruluşları

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of meaning of work on organizational citizenship behaviours (OCBs). For this purpose, the variables of

* Bu çalışma, "İşin Anlamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları" isimli yüksek lisans tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

positive meaning in work, meaning making through work, and greater good motivations were examined in relation to meaning of work; and the variables of altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and civic virtue were examined in relation to OCBs in this study. Based on the study hypotheses, it is expected that each dimension of the meaning of work variable (positive meaning in work, meaning making through work, and greater good motivations) will be positively correlated with OCB. The sample consisted of 104 employees in four Nursing Home Geriatric Care and Rehabilitation Centers, which give service under the Ministry of Family and Social Policies and located in Çankaya and Yenimahalle districts of Ankara. The questionnaire including The Work and Meaning Inventory, the Organizational Citizenship Behaviour Scale and personal information form was filled out by participants voluntarily in their work place. The results of Pearson correlation analysis showed significant positive correlations between meaning of work and dimensions of OCB, and dimensions of meaning of work and OCB. Independent samples t-test analyses were conducted to test whether there are significant differences on meaning of work, OCB and demographic variables regarding the employees' gender and level of education. As a result, it was demonstrated that male participants worked for longer periods than females in terms of both professions and institutions, and participants having a higher level of education displayed more OCB than those having a lower level of education. Lastly, the results of the hierarchical regression analysis showed that each dimension of meaning of work (positive meaning in work, meaning making through work, and greater good motivations) positively predicted OCB. That is, the employees who ascribe positive meaning to their work, make meaning through work, and have greater good motivations showed more OCB. These findings support the study hypotheses. The findings of the current study emphasize the importance of meaning of work in promoting the employees' OCB.

Keywords: *Organizational citizenship, meaning of work, social service institutions*

GİRİŞ

İnsanlar yaşamda aradıkları şeyleri bulduğunda, beklentilerini karşılayan durumlar yaşadığında ve amaçlarına ulaştıklarında anlam hissi yaşarlar. Frankl (1984)'e göre, insanoğlunun hayatında birincil motivasyon sağlayan unsur anlam arayışıdır. Çeşitli araştırmalar (Steger ve Dik, 2009; Geldenhuys, Laba, ve Venter, 2014; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001) çok sayıda çalışanın işlerinde anlam bulma arayışında olduklarını ve anlam arayışının insan doğasının temel bir ihtiyacı olduğunu ortaya koymaktadır (Seçkin, 2019, s. 893). Anlam hissi kişisel yaşamda hissedileceği gibi, örgütsel düzeyde de hissedilebilir. Şüphesiz ki insanların bireysel bazda yaşamı anlamlı bulması önemli ve gereklidir. Bununla birlikte, gündelik yaşamın büyük bölümünde saatlerce vakit geçirilen iş ortamında algılanan anlam duygusu da en az bireysel anlam hissi kadar önemlidir. Şöyle ki; kişinin işi, onun hayatını mali ve sosyal açıdan oldukça etkilemekte olup bir kişinin işinden elde ettiği kazanımlar, kişiye büyük bir motivasyon sağlar (Köroğlu, 2011). Anlamlı bir iş kavramı, kişisel-kimlik ve kişisel-değerin önemli bir unsuru olarak, pozitif psikoloji alanındaki artan ilgiyi yansıtmakta olup bu durum, yalnızca, yaşamın ve çalışmanın olumsuz yönlerini tanımlamaya ve ele almaya çalışmaktan ziyade, yaşamın ve çalışmanın olumlu yönlerini aktif olarak geliştirmeye odaklanma ihtiyacını vurgulamaktadır (Seligman, 2002).

Alan yazında işin anlamlılığıyla ilişkili bireysel ve örgütsel değişkenleri araştıran çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Allan, 2017; Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007; Aydın ve Başol, 2014; Belwalkar, Vohra ve Pandey, 2018; Jung ve Yoon, 2016; Kara, 2016; Özkan, 2017; Seçkin, 2018; 2019, Sigler ve Pearson, 2000; Spreitzer, Kizilos ve Nason, 1997; Steger, Dik ve Duffy, 2012; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger ve Rothmann, 2013; Zhang, Chen, Chen ve Schlegel, 2019). Ancak bu çalışmalar sınırlı sayıdadır. Dolayısıyla, işin anlamlılığının daha iyi anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), işi anlamlı bulma ile ilişkili olabilecek örgütsel değişkenlerin arasında gelmektedir (Steger vd., 2012). Amirlere yardımcı olan gönüllü davranışları içeren ÖVD, işletme/kuruluşa yeni katılan çalışanlara yardımcı olma, çalışma zamanlarını gereksiz molalar ile geçirmeme, iş toplantılarına düzenli katılım sağlama, sorumluluk alma, işletmenin politik yaşamına aktif ve gönüllü bir şekilde katılım gösterme ve diğer çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik temel işlerle ilgili sorunlarda gönüllü olarak yardımcı olma gibi davranışları içermektedir (Kidwell, Mossholder ve Benneth, 1997). Geçmiş çalışmalar, ÖVD'nin örgütün başarısı, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı (anti-citizenship) davranışlar ve işten ayrılma etmenleriyle ilişkisini ortaya koymuştur (Mackenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998, ss. 87-88).

Bu çalışmanın amacı, ÖVD ve işi anlamlı bulma arasındaki ilişkiyi sosyal hizmet kuruluşlarında incelemektir. Sosyal hizmetler, *"kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat*

standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983). Bu hizmeti veren kurumların seçilmesindeki amaç, diğer kişilere karşı duyulan hassasiyet ve yardım etme isteği gibi hümanist değerlerin (Lovat ve Gray, 2008, s. 1110) ışığında bu ilişkiyi incelemektir. ÖVD'nin tanımından da yola çıkılarak gönüllü olarak iş yerinde çalışma arkadaşına destek olan, işlerin yürütülmesi için gerekli fedakârlığı yapan kişilere hizmet sektörünün özellikle de sosyal hizmetlerin oldukça ihtiyacı olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın, çalışanların ÖVD gibi yöneticileri memnun eden davranışların sergilemesi için işini anlamlı bulması noktasında kuramsal tartışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşin Anlamlı Bulunması

İşin anlamı, "kişinin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir iş hedefinin veya amacının değeri" (May, Gilson ve Harter, 2004, s. 14); "işte o işin dışsal sonuçlarından daha büyük bir amaç bulma" (Arnold vd., 2007, s. 195) olarak tanımlanabilir. İşin anlamlılığı bireyin yaşamın anlamlılığını belirlemede oldukça önemli bir role sahiptir (Zhang vd., 2019). Bu önemi göz önünde bulunduran psikoloji alanı araştırmacılarının bazıları (Clausen ve Borg, 2010, s. 311; Wrzesniewski, 2003, s. 310) anlamı, iş deneyimlerine ve etkileşimlerine yönelik bireylerin öznel yorumları olarak tanımlarken bazı sosyal bilimciler (Isaksen, 2000, ss. 92-93; Sosik, 2000, ss. 61-62) anlam kavramına normlar ve bireylerin ortak algıları açısından yaklaşmış ve anlamı, "kişinin varlığındaki düzenin, önemin, bağlılığın, değerinin ve amacın benimsenmesi" olarak tanımlamışlardır (Dinç, Uzunbacak ve Akçakanat, 2019, s. 352).

İnsanlar hayatın geneline yönelik bir anlam arayışında oldukları gibi iş özelinde de anlam arayışı içindedirler (Steger ve Dik, 2009). Hackman ve Oldham (1975)'a göre işin anlamlı bulunması kavramı, bireylerin yaptığı işi, para kazanma fonksiyonunun dışına çıkararak işini değerli olarak görmesi ve bu şekilde bir anlam yüklemesi olarak tanımlanmıştır. Wrzesniewski ve Dutton (2001, s. 180) ise, işin anlamlılığı ve tanımı için işin doğasının temel bileşenleri olduğunu ve birey için işin anlamının tanımı değiştiğinde işin amaçlarının kapsamının da değişeceğini belirtmiştir. Aydın ve Başol (2014) tarafından yapılan işin anlamına ilişkin araştırmada, katılımcıların %78.5'inin (285 kişi) işini, bir geçinme kaynağı olarak betimlediği; %21.5'inin ise (78 kişi) işini, bireyin kendisini ifade etme biçimi olarak betimlediği ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmanın temel değişkenlerinden biri olan işi anlamlı bulma, Steger vd. (2012) tarafından işin anlamlılığına yönelik öne sürülen kavramsallaştırmaya dayanarak tanımlanmıştır. Buna göre işi anlamlı bulma, 'pozitif anlam' (positive meaning), 'işin kattığı anlam' (meaning making through work) ve 'yüksek motivasyon' (greater good motivations) boyutlarını kapsamakta olup pozitif anlam boyutu, iş psikolojisinin bir parçası olan psikolojik anlamlılık fikrinin basit bir yansımasıdır. Anlamlı iş, çalışan birey için öznel bir deneyim olup 'pozitif anlam' boyutunda bireyin işini ne düzeyde önemli ve anlamlı olarak değerlendirdiğini göstermektedir (Steger vd., 2012, s. 325-324).

İşin bireyin kişisel gelişimine ve dünyaya dair anlayışına ne düzeyde katkı yaptığını gösteren 'işin kattığı anlam' düzeyine ilişkin ampirik araştırma, çalışmanın genellikle yaşamda önemli bir anlam kaynağı olduğunu göstermiştir (Steger ve Dik, 2010). Birinin işi ile hayatı arasında ortak bir örtüşme olabileceği değerlendirilmiştir. Bununla birlikte çalışmanın insanların hayatlarında bir anlam yaratmalarına yol açmadan anlamlı olabilmesinin pek mümkün olmadığı belirtilmiştir (Steger ve Dik, 2009). Diğer bir ifadeyle, çalışma bireylerin kendilerini ve çevrelerindeki dünyayı daha iyi anlamasına yardımcı olarak kişinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Steger ve Dik, 2010; Steger vd., 2012, s. 324-325).

İşin başkalarına ve topluma ne düzeyde fayda sağladığını gösteren 'yüksek motivasyon' (greater good motivations) boyutunda, daha büyük fayda üzerinde olumlu etki yaratma arzusu, işin anlamlı olması ile ilişkilendirilmektedir (Steger vd., 2012, ss. 324-325). Diğer bir ifadeyle, işin diğerleri üzerindeki etkisinin artması, işi daha anlamlı kılmaktadır. İş anlamının boyutlarının anlaşılabilmesi için literatürde işi merkeze alma, sosyal normlar, işten elde edilen kazançlar, iş rolünün tanımlanması, işin amaçlarının önemi başlıkları kapsamında iş konusu incelenmiştir (Quintanilla ve Wilpert, 1988, ss. 3-14).

İlgili alan yazınında işin anlamlılığıyla ilişkili değişkenleri inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmıştır (örn., Allan, 2017; Allan, Douglass, Duffy ve McCarty, 2016; Arnold vd., 2007; Kamdron, 2005; Leonardo, Pereira, Valentini, Freitas ve Damasio, 2019; Özkan, 2017; Sigler ve Pearson, 2000; Sparks ve Schenk, 2001; Spreitzer, 1995, Spreitzer vd., 1997; Steger vd., 2012; 2013; Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997; Zhang vd., 2019). Bu çalışmaların bazılarında, işin anlamlılığı psikolojik güçlenmenin bir boyutu (Spreitzer, 1995, Spreitzer vd., 1997) olarak ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda işin anlamlılığını belirleyen etmenler, bireyle ilgili (örn., kişilik özellikleri), işle ilgili (örn., işin özellikleri), örgütle ilgili (örn., liderin özellikleri) ve toplumla ilgili (örn., çalışma koşulları) değişkenler olarak incelenmiştir (detaylı bilgi için bkz., Lysova, Allan, Dik, Duffy ve Steger, 2019). Bazı çalışmalarda ise işi anlamlı bulmanın sonuçları incelenmiş ve bunlara göre işini anlamlı bulan çalışanların daha fazla psikolojik iyi hal (Arnold vd., 2007; Passmore, Hemming, McIntosh, ve Hellman, 2020; Steger vd., 2012), işe adanmışlık (Jung ve Yoon, 2016; Steger vd., 2013), işe yönelik içsel motivasyon, öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık (Jung ve Yoon, 2016; Leonardo vd., 2019; Steger vd., 2012), iş ve yaşam doyumu (Belwalkar, Vohra ve Pandey, 2018; Kamdron, 2005; Sparks ve Schenk, 2001; Spreitzer vd., 1997; Steger vd., 2012; Wrzesniewski vd., 1997) ve iş performansı (Evcimen, Çakıcı ve Çakıcı, 2020; Özkan, 2017; Sigler ve Pearson, 2000) gösterdikleri bulunmuştur. Benzer şekilde bu bireylerin daha az örgütsel sapma davranışı (Evcimen vd., 2020) ve tükenmişlik (Bayer vd., 2020; Passmore vd., 2020) gösterdikleri rapor edilmiştir. Mevcut çalışmada, işi anlamlı bulmanın ÖVD ile ilişkisi incelenmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

ÖVD ilk olarak Barnard tarafından 1930'lu yıllarda ele alınmış olup biçimsel rol davranışı dışında "rol dışı davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Karaman ve Aylan, 2012). Greenberg ve Baron (2000) örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını, "iş görenin örgütte biçimsel yolla belirlenen, yapılması zorunlu olanların ötesine geçmesi ve beklenenden fazlasını yapmalarıdır" olarak tanımlanmaktadır (Aktaran Özdevecioğlu, 2003, s. 118).

Mackenzie ve arkadaşları (1998, s. 87-88) örgütsel vatandaşlık davranışının son yıllarda alan yazında sıklıkla ele alınmasının üç temel nedenden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu nedenlerden ilki, bu davranış ile ortaya çıkan performansın değerlendirilmesi sonucunun terfi ve ücret uygulamalarına katkı sağlamasıdır. İkincisi, bu davranışların örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısıdır. Üçüncüsü ise, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı davranışlar ve işten ayrılma ile olan örgütsel vatandaşlık davranışının yakın ilişkisidir (Gürbüz, 2006, s. 51).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını "*biçimsel ödül sisteminde doğrudan yer almayan ya da tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün fonksiyonlarının etkinliğine katkıda bulunan, isteğe bağlı bireysel ekstra rol davranışı*" olarak ifade eder. Yazar, bireylerin görev tanımlarında yer alan formal rol davranışlarının çalıştıkları örgütler tarafından ödüllendirildiğini, oysa örgütsel vatandaşlık davranışlarının biçimsel olarak ödüllendirilmediğini ifade etmektedir. Organ (1988), ÖVD boyutlarını beşe indirgemiş, sivil erdem, diğerkâmlık (özgecilik), vicdan sahibi olma, sportmenlik ve nezaket olarak ifade etmiştir. Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'ya (2000) göre ÖVD boyutları; yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve öz gelişim olarak toplam yedi tanedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007, s.264).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, alan yazında genellikle diğerkâmlık (altruizm), vicdanlılık (conscientiousness), nezaket (courtesy), centilmenlik (sportmanship) ve sivil erdem (civic virtue) gibi boyutlarda ele alınmıştır. Bu beş boyut, çalışma arkadaşlarına yardım etmek, işyeri kurallarına uymak, şikâyette bulunmamak ve organizasyonel işlere aktif katılım sağlamak gibi örgütsel davranışları içermektedir (Al-Zu'bi, 2011). Mateer ve Willover (1994)'e göre, *diğerkâmlık (özgecilik)*, herhangi bir ödül beklentisi olmaksızın karşısındakinin iyiliğini gözeterek ona yardımcı olma şeklindedir. *Diğerkâmlık (özgecilik)*, Erdoğan ve İraz (2019)'ın aktardığı üzere, işle ilgili problemlere sahip başka bir kişiye yardımcı olmayı amaçlayan (satış stratejilerini paylaşma, gönüllü olarak yeni satış görevlilerini yönlendirmeye yardımcı olma vb.) gönüllü eylemler olarak da tanımlanmıştır. Erdoğan (2018, s. 61)'a göre *vicdanlılık*, organizasyonun gerektirdiği asgari rolün üzerindeki isteğe bağlı davranışı ifade etmekte ve herhangi bir kişi için değil, kendi iyiliği için "doğru ve uygun" şeyler yapmak olarak tanımlanmış olup Organ (1988)'in örneklendirdiği gibi çalışan bireyin gerekli toplantılara katılması, çalışma alanını temiz tutması, dakik olması ve iş yeri düzenini sağlamak için konulan resmi ve gayri resmi kurallara riayet etmesi gibi durumları kapsamaktadır. Burns ve Collins (2000) *nezaket* kavramını, daha çok geleceğe odaklanan davranışlar olup ilerde çıkabilecek

herhangi bir problemin önüne geçmeyi amaçlamakta ya da problemin sonuçlarını hafifletmek niyetini taşıdığını ifade etmiştir. İş görenlerin başlangıçta fikrini almak ve mühim konularda iş görenlere bilgi vermek nezaket kavramına örnek olarak sunulabilecek davranışlardandır (Mert, 2010, s. 121). Organ (1988), işyerindeki *centilmenlik* davranışlarının daha iyi anlaşılması için iş arkadaşlarına saygılı olunması, sorunları gereksiz yere büyütmemeye, işlerin olumsuz tarafları yerine olumlu taraflarını görebilme, örgütü ilgilendiren sorunlarda olumlu bir tavır sergileyerek sorumluya değil soruna odaklanma, örgütün dışına çıkıldığında dahi örgüt imajını ve örgütün faaliyetlerini koruma vb. davranışları sergilemeyi örnek olarak göstermiştir. Küçük sorunları büyütmemeye veya şikâyet etmeden sorunları önlemeye dönük davranışlarda centilmenlik davranışı içerisinde yer alır (Çetinkaya ve Çimenci 2014, s. 247). Allison, Voss ve Dryer (2001), ÖVD'nin son boyutu olan *sivil erdemi*, örgütün menfaatlerinin en üst seviyede gözetilerek mesleki ve sosyal açıdan örgüt fonksiyonlarının desteklendiği, örgüte gönüllü olarak katılma ve örgütle alakalı olma davranışları olarak tanımlamıştır. Organ (1988), bu boyuta örnek olarak, çalışanın zorunlu olmayan ancak önemli olan toplantılara katılması, kişisel zamanında iş ile ilgili konuları tartışması ve fikir bildirmesini vermiştir.

ÖVD ile ilgili yapılan çalışmalarda, alışılmışın dışında projelere öncü olabilen çalışanların; bağımsız olan, gerekli kararları zamanında almayı bilen, örgütün değerlerine sahip çıkan bir işgören olarak ÖVD tanımına uygun şekilde mevcut sistemin içinde çalıştığı, sistemde değiştirilmesi gerekli yerleri tespit ettiği ve kendisi gibi düşünebilenleri harekete geçirdiği öne sürülmektedir (Yener ve Aykol, 2009). Ulusal alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışlarını hemşireler özelinde inceleyen araştırmalarda (Altıntaş, 2006; Altıntaş ve Baykal, 2010), çalışanların çoğunlukla örgütsel vatandaşlık temel boyutlarından sivil erdem, diğerkâmlık, nezaket ve vicdanlılık davranışlarını gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Erdoğan (2018)'in sağlık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında, sağlık personelinin yüksek düzeyde ÖVD sergilediği bulunmuştur. Uluslararası alan yazında yer alan araştırmalarda ise, örgütsel davranış ile ortaya çıkan performansın değerlendirilmesi sonucunun terfi ve ücret uygulamalarına katkı sağladığı, bu davranışların örgütlerin başarısına ve etkinliğinin artmasına yardımcı olduğu ve ÖVD'yi iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, vatandaşlık karşıtı (anti-citizenship) davranışlar ve işten ayrılma ile yakın ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Mackenzie vd., 1998, s. 87-88). Kısa dönemde etkisi görülmesine de örgütsel vatandaşlık davranışının uzun dönemde işletmeye büyük faydalar sağlayacağı bir gerçektir. Çalışanların göstereceği olumlu ve gönüllü davranışların ileride karşılıksız kalmayacağını düşünmeleri ve kariyerleri süresince sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışının kendilerine ödül ve terfi getireceğine inanmaları bu tür davranışların artması ile sonuçlanacaktır.

Yakın zamanda yapılan araştırmalardan bir kısmı ise ÖVD'nin belirleyicisi olarak içsel motivasyon, örgütsel bağlılık (Kim, Kim ve Holland, 2020; Wang, Weng ve Jiang, 2020), algılanan örgütsel destek, işe adanmışlık (Carter, Harman, Walter ve Groca, 2020) ve örgüte duyulan güveni (Farid vd., 2020) ele almış ve bunların ÖVD ile pozitif yönde ilişkisini ortaya koymuştur. Öte yandan, ÖVD

ile işi anlamlı bulma arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma mevcuttur (Belwalkar vd., 2018; Steger vd., 2012). ÖVD ile işi anlamlı bulma arasındaki ilişkiyi Hindistan'da (Belwalkar vd., 2018) ve Amerika'da (Steger vd., 2012) çeşitli sektör çalışanlarıyla inceleyen bu çalışmalar, iki değişkenin pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde İsveç'te kamu çalışanları ile yürütülen ve ÖVD'nin özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarının işle ilgili benliğin (work related self) duygusal ve bilişsel bileşenleri ile ilişkisini araştıran bir çalışmada (Knez, Hjärpe ve Bryngelsson, 2019) işle ilgili benliğin ÖVD'yi önemli ölçüde yordadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre, işle ilgili benliğin duygusal bileşeni ile özgecilik, vicdanlılık ve sivil erdem arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Daha önce de belirtildiği üzere bu çalışma, (mülga) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelin örgütsel davranışlarını ve bunu etkileyen etmenleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı; işin anlamlı bulunmasının ÖVD'ye etkisini incelemektir. Diğer bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanın işine yüklediği pozitif anlamın, işini anlamlı bulmasının ve yüksek motivasyona sahip olmasının ÖVD üzerinde etkisi araştırılmaktadır. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Pozitif anlam ile ÖVD arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

H2: İşin kattığı anlam ile ÖVD arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

H3: Yüksek motivasyon ile ÖVD arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Çalışmanın örneklemini Ankara ili Çankaya ve Yenimahalle ilçe sınırları içerisinde yer alan (mülga) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (ASPB) bağlı dört farklı Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde (HYBRM) görevli 104 personel (73 Kadın, 31 erkek) oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde nüfusu temsil eden katılımcı kümelerinin tanımlandığı ve bölüme dâhil edildiği bir örnekleme tekniği olan küme örnekleme tekniği kullanılmıştır (Jackson, 2015).

Katılımcıların yaş ortalamaları 40,25'dir (Ranj= 23-64, S= 8,99). Tablo 1'de görüleceği üzere, katılımcıların %22,1'inin (n=23) 23-33 yaş aralığında, %42,3'ünün (n=44) 34-44 yaş aralığında, %30,8'inin (n=32) 45-55 yaş aralığında ve %4,8'inin (n=5) 56 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Medeni durumları incelendiğinde; katılımcıların %31,7'sinin (n=33) evli ve %68,3'ünün (n=71) bekâr olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına bakıldığında ise; katılımcıların %36,5'sinin (n= 38) lise, %15,4'ünün (n=16) ön lisans, %30,8'sinin (n=32) lisans, %3,8'ünün (n=4) yüksek lisans- doktora ve %13,5'inin (n= 14) diğer okullardan mezun olduğu görülmektedir

Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde; buldukları kurumda ortalama olarak 7.19 yıl (S= 5,40), meslekte ise ortalama olarak 10.78 yıl (S= 8,13) çalıştıkları görülmüştür. Kurumda çalışma

süreleri incelendiğinde; katılımcıların %5,8'inin (n=6) 1 yıldan az, %39,4'ünün (n=41) 1-5 yıl arasında, %32,7'sinin (n=34) 6-10 yıl arasında, %15,4'ünün (n=16) 11-15 yıl arasında, %6,7'sinin (n=7) 15 yıldan fazla süredir çalıştığı bulunmuştur. Meslekte çalışma süreleri incelendiğinde ise; katılımcıların %50'sinin (n=52) 5 yıldan az, %34,6'sının (n=36) 6-10 yıl arasında, %10,6'sinin (n=11) 11-15 yıl arasında, %4,8'inin (n=5) 15 yıldan fazla süredir çalıştığı bulunmuştur. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere, katılımcıların çoğunluğunun kurumda ve meslekte yeni olduğu dikkat çekmektedir (bkz., Tablo 1).

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Veriler

Demografik Değişken		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	73	70,2
	Erkek	31	29,8
Yaş	23-33	23	22,1
	34-44	44	42,3
	45-55	32	30,8
	56+	5	4,8
Medeni Durum	Evli	33	31,7
	Bekâr	71	68,3
Eğitim Durumu	Lise	38	36,5
	Ön Lisans	16	15,4
	Lisans	32	30,8
	Yüksek lisans-Doktora	4	3,8
	Diğer	14	13,5
Kuruluşta Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	6	5,8
	1-5 Yıl	41	39,4
	6-10 Yıl	34	32,7
	11-15 Yıl	16	15,4
	15 Yıldan Fazla	7	6,7
Meslekte Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	52	50
	6-10 Yıl	36	34,6
	10-15 Yıl	11	10,6
	15 Yıldan Fazla	5	4,8
Kadro Durumu	Sözleşmeli	72	69,2
	Kadrolu	32	30,8
İşi Seçme Nedeni	Tesadüfi	15	14,4
	İş Garantisi	14	13,5
	Mesleğe Olan İlgisi	42	40,4
	Ailenin İsteği	2	1,9
	Diğer	31	29,8

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada; İş ve Anlam Ölçeği (İAÖ), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği ve kişisel bilgi formu veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

İş ve Anlam Ölçeği (İAÖ)

İş ve Anlam Ölçeği (Work and Meaning Inventory), Steger vd. (2012) tarafından çalışanların işe yükledikleri anlamı ölçmek amacıyla geliştirilmiş, üç boyuttan (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) oluşan 10 maddelik bir ölçektir. Rosso ve arkadaşlarının (2010) işin anlamlılığı kavramına dair öne sürdüğü teorik çerçeveden yola çıkılarak geliştirilen bu ölçekte, pozitif anlamı ölçen dört madde (“İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim”), işin kattığı anlamı ölçen üç madde (“İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder”) ve yüksek motivasyonu ölçen üç madde (“Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder”) yer almaktadır. Katılımcılar, ölçek maddelerini 5’li Likert tipi ölçek (1= “kesinlikle katılmıyorum”, 5= “kesinlikle katılıyorum”) üzerinden değerlendirmiştir.

Ölçeklerin orijinalinden başka bir dile çevrilmesi özellikle sosyal bilimlerde kullanılan yöntemlerden biri olduğundan ölçek bu tezin araştırmacıları ve mütercim tercüman tarafından Türkçeye çevrilmiş ve orijinali ile karşılaştırılması yapılarak çalışma kapsamında kullanılmıştır. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Tüm maddelerin ortalaması hesaplanarak katılımcıların ölçek puanı elde edilmiştir. Yüksek puanlar bireyin işini yüksek düzeyde anlamlı bulduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı geçmiş çalışmada 0,93 bulunmuştur (Steger vd., 2012). Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayıları tüm maddeler için 0,86, pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt ölçekleri için sırasıyla 0,67, 0,66 ve 0,77 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Ölçeği

İlk olarak Organ (1988)’in önerdiği boyutların ölçülmesi amacı ile ortaya çıkmış olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin (Organizational Citizenship Behaviour Scale), Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Ölçekte beş boyutu (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem) ölçen toplam 19 madde yer almaktadır. Ölçeğin beş maddesi diğerkâmlılığı (örn., “Aşırı iş yükü ile uğraşan bir kurum çalışanına yardım ederim”), üç maddesi vicdanlılığı (örn., “Zamanımın çoğunu kurumumla ilgili faaliyetlerle geçiririm”), üç maddesi nezaketi (örn., “Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm”), dört maddesi centilmenliği (örn., “Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım”) ve dört maddesi sivil erdemi (örn., “Kurumun sosyal etkinliklerine kendi isteğimle katılırım”) ölçmektedir. Katılımcılar bu maddeleri 6’lı Likert tipi ölçek (1=“hiçbir zaman”, 6=“her zaman”) üzerinden değerlendirmiştir. Ölçekte ters kodlanmış madde yer almamaktadır. Tüm maddelerin ortalaması hesaplanarak katılımcıların ölçek puanı elde edilmiştir. Yüksek puanlar bireyin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini göstermektedir.

Geçmiş çalışmalarda ÖVD ölçeğini değerlendirmek için güvenirlik analizleri yapılmış, Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları birinci örnekleme 0,89, ikinci örnekleme ise 0,94 olarak tespit edilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayıları tüm maddeler için 0,87, diğerkâmlık için (madde-toplam korelasyonu düşük olan birinci maddenin çıkarılmasıyla) 0,69,

vicdanlılık için 0,58, nezaket için (madde-toplam korelasyonu düşük olan beşinci maddenin çıkarılmasıyla) 0,81, centilmenlik için (madde-toplam korelasyonu düşük olan 3. maddenin çıkarılmasıyla) 0,59 ve sivil erdem için 0,71 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılardan ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalıştıkları kurum, birim ve pozisyon, kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi gibi bilgileri doldurmaları istenmiştir.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci başlamadan önce çalışmaya ilişkin olarak Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan ve (mülga) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Veri toplama sürecinde, iş yoğunluğu sebebiyle bazı katılımcılar anketi kuruma yapılan ilk ziyarette dolduramamıştır; ancak yapılan ikinci ziyarette çalışmaya katılabılmıştır. İlk olarak gönüllü katılım formunu okuyan katılımcıların anketi yüz yüze görüşme yöntemi ile doldurmaları sağlanmıştır. Görme engeli bulunan çalışanlara anketin tamamını okumak suretiyle doldurmaları sağlanmıştır. Diğer çalışanlara ise, anlaşılmayan sorular üzerinden açıklama yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan anket formları numaralandırıldıktan sonra, verilerin bilgisayara girişi sağlanmış ve SPSS 21 programı (IBM, 2012) kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. İlk olarak betimleyici istatistiklere ve Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Ardından bağımsız örneklem t-testi analizi ile çalışanların cinsiyetine ve eğitim düzeylerine göre değişkenlerde anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak çalışmanın hipotezlerini test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

İlk olarak veri setinde eksik veri olup olmadığı incelenmiştir. Anketler birebir doldurulduğundan eksik veri bulunamamıştır. Ardından veri setinde uç değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda, frekans tabloları, kutu diyagramları oluşturulmuş ve uç değere rastlanmadığından veri setinden çıkarılması gereken bir değer bulunamamıştır. Son olarak betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Veri setinin aritmetik ortalaması ve verilerin bu ortalama değer etrafında nasıl dağıldığı, ortalama ne kadar saptığını tespit etmek için bağımlı, bağımsız değişkenler, ortalama, standart sapma, medyan, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve veri setinin normal dağıldığı anlaşılmıştır.

İkinci olarak, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 2'de, değişkenlerin Pearson korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere; katılımcıların yaşı ile meslekte çalıştıkları süre ve kurumda çalıştıkları süre arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Katılımcıların cinsiyeti ile meslekte çalıştıkları süre ve kurumda çalıştıkları süre arasında da anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin

olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre, çalışanların cinsiyeti erkek olduğunda meslekte ve kurumda çalışma süreleri artmaktadır.

Çalışmanın temel değişkenleri olan işi anlamlı bulma ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanın işi anlamlı bulma düzeyi arttıkça ÖVD gösterme düzeyi de artmaktadır. Ayrıca, Tablo 2'de görüleceği üzere, işi anlamlı bulma değişkeninin ÖVD alt boyutları olan diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem değişkenleri ile de pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, ÖVD'nin işi anlamlı bulma değişkeninin alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde, bu değişkenin pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon değişkenleri ile anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkisi göze çarpmaktadır.

Üçüncü olarak, işi anlamlı bulma, ÖVD ve demografik değişkenlerde anlamlı düzeyde cinsiyet farkı olup olmadığını anlamak üzere, bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Bu analiz neticesinde, Tablo 3'te görüleceği üzere, kadın ve erkek çalışanların meslekte çalışma süreleri [$t(102) = -3,55, p < 0,01$] ve kurumda çalışma süreleri [$t(102) = -3,42, p < 0,01$] bakımından anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre, erkek katılımcılar kadınlara göre hem meslekte ($Ort_{Erkek} = 14,90, S_{Erkek} = 8,97, Ort_{Kadın} = 9,03, S_{Kadın} = 7,11$) hem de kurumda ($Ort_{Erkek} = 7,84, S_{Erkek} = 7,06, Ort_{Kadın} = 6,07, S_{Kadın} = 4,08$) daha uzun süre çalışmıştır. Diğer değişkenlerde ise cinsiyet farkı bulunmamıştır (Tablo 3).

Bunun yanı sıra, işi anlamlı bulma ve ÖVD değişkenlerinin çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacı ile bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda çalışanlardan eğitim düzeyi yüksek olanların, düşük olanlara göre daha fazla ÖVD gösterdikleri ortaya çıkmıştır [$t(102) = -1,98, p = 0,05$]. Buna göre, ön lisans, lisans veya yüksek lisans/doktora mezunu olan çalışanlar ($Ort. = 4,67, S = 0,72$) diğerlerine göre ($Ort. = 4,37, S = 0,82$) daha fazla ÖVD sergilemektedir. Ayrıca iki grup çalışanın vicdanlılık boyutunda da farklılaştıkları gözlemlenmiştir [$t(102) = -2,51, p = 0,01$]. Buna göre, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar ($Ort. = 4,51, S = 1,04$) diğerlerine göre ($Ort. = 3,99, S = 1,07$) daha fazla vicdanlılık davranışı sergilemektedir.

Son olarak araştırmanın hipotezlerini ($H1, H2$ ve $H3$) test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak tüm bağımsız değişkenlerin VIF değerine bakılarak 5'ten küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla herhangi bir bağımsız değişkenin diğer bağımsız değişkenler ile yüksek bir korelasyona sahip olmadığı görülmüştür. Ardından, işi anlamlı bulma alt boyutlarından her birinin ÖVD üzerindeki etkisini açığa çıkarmak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'te de belirtildiği üzere, işi anlamlı bulma alt boyutlarından pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon değişkenleri ÖVD'yi anlamlı düzeyde yordamaktadır. Bağımsız değişkenler ÖVD'deki toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır. Buna göre; işine pozitif anlam yükleyen, işini anlamlı gören ve motivasyon düzeyi yüksek olan katılımcılar aynı zamanda yüksek düzeyde ÖVD sergilemektedir.

Tablo 2. Pearson Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Yaş	1														
2. Cinsiyet	0,20*	1													
3. Meslekte Çalışma	0,62**	0,33*	1												
4. Kurumda Çalışma	0,29*	0,32*	0,58**	1											
5. Medeni Durum	0,04	-0,05	0,07	0,02	1										
6. ÖVD	0,13	-0,08	0,09	0,11	0,06	1									
7. Diğerkamılık	0,07	-0,16	-0,00	0,00	0,10	0,79**	1								
8. Vicdanlılık	-0,01	-0,10	-0,00	0,04	0,04	0,83**	0,56**	1							
9. Nezaket	0,20*	-0,00	0,06	0,00	0,16	0,67**	0,56**	0,42**	1						
10. Centilmenlik	0,15	0,00	0,09	0,08	0,04	0,73**	0,45**	0,71**	0,43**	1					
11. Sivil erdem	0,12	-0,05	0,14	0,18	0,02	0,83**	0,52**	0,60**	0,46**	0,40**	1				
12. İşin anlamlı bulma	-0,05	-0,01	-0,11	0,11	-0,03	0,54**	0,26**	0,46**	0,32**	0,30**	0,60**	1			
13. Pozitif anlam	0,01	0,05	-0,03	0,17	-0,10	0,43**	0,10	0,37**	0,24*	0,18	0,59**	0,90**	1		
14. İşin Kattığı Anlam	0,02	0,03	-0,03	0,10	0,00	0,51**	0,33**	0,38**	0,29**	0,27**	0,57**	0,89**	0,70**	1	
15. Yüksek Motivasyon	-0,20*	-0,13	-0,25*	-0,02	0,03	0,46**	0,27**	0,45**	0,30**	0,36**	0,37**	0,81**	0,55**	0,62**	1
Ort.						4,52	4,90	4,25	5,21	4,58	4,11	3,83	3,62	3,79	4,15
S.						0,78	0,91	1,08	1,05	1,08	1,13	0,73	0,83	0,89	0,8

Not. *p<0,05, **p<0,01, *** p<.001. Cinsiyet: 0: Kadın, 1: Erkek. Medeni Durum: 0: Evli, 1: Bekâr.

Tablo 3. Cinsiyet Açısından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	Kadın		Erkek		df	t
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma		
Meslekte Çalışma Süresi	9,04	7,12	14,9	8,98	102	-3,55**
Kuruluşta Çalışma Süresi	6,07	4,08	9,84	7,06	102	-3,42**
ÖVD	4,56	0,81	4,43	0,73	102	0,76
Diğerkamılık	4,99	0,93	4,69	0,85	102	1,58
Vicdanlılık	4,32	1,1	4,10	1,03	102	0,96
Nezaket	5,22	1,09	5,21	0,98	102	0,04
Centilmenlik	4,58	1,11	4,58	1,01	102	0,00
Sivil erdem	4,15	1,11	4,02	1,19	102	0,54
İşin anlamı	3,84	0,77	3,83	0,64	102	0,10
Pozitif anlam	3,60	0,86	3,69	0,75	102	-0,53
İşin kattığı anlam	3,78	0,92	3,84	0,84	102	-0,30
Yüksek motivasyon	4,22	0,82	3,99	0,74	102	1,37

**p<0,01

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	F	R	R ²	B	β	t
1. Aşama	23,53***	0,43	0,19			
Pozitif Anlam				0,41	0,43	4,85***
2. Aşama	19,12***	0,52	0,28			
Pozitif Anlam				0,13	0,14	1,18
İşin Kattığı Anlam				0,37	0,42	3,49**
3. Aşama	14,46***	0,55	0,30			
Pozitif Anlam				0,09	0,09	0,74
İşin Kattığı Anlam				0,28	0,32	2,50*
Yüksek Motivasyon				0,21	0,22	1,99*

Not. *p<0,05, **p<0,01, *** p<0,001

TARTIŞMA VE SONUÇ

ASPB bünyesinde yaşlı bakımı alanında çalışan 104 personel ile yapılan bu araştırmanın amacı, çalışanların işini anlamlı bulmasının ÖVD üzerindeki etkisini incelemektir. İşini anlamlı bulma kapsamında pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon değişkenleri ile ÖVD kapsamında diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem değişkenleri ele alınmıştır. Araştırmanın temel hipotezlerini (H1, H2 ve H3) test etmek üzere yapılan regresyon analizi sonucunda, çalışmadan elde edilen mevcut verinin tüm hipotezleri desteklediği görülmüştür. Buna göre, işine pozitif anlam yükleyen bireyler (H1), işini anlamlı bulan bireyler (H2) ve işine yönelik yüksek motivasyona sahip bireyler (H3) daha fazla ÖVD sergilemektedir. Çalışmanın bulguları, Steger ve arkadaşlarının (2012) Amerika'da bir üniversitenin farklı pozisyonlarında çalışan 370 kişiyle yürüttüğü ve işin anlamlılığını bireysel değişkenlerle (örn., yaşam doyumu, psikolojik iyi hal) ve örgütsel değişkenlerle (örn., iş doyumu, örgütsel bağlılık, ÖVD, işe gelmeme) birlikte incelediği çalışmayı desteklemektedir. Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen bulgular Belwalkar ve arkadaşlarının (2018) Hindistan'da 613 banka personeli ile yürüttüğü ve işin anlamı ve ÖVD arasında pozitif ilişki ortaya koyan bulgularla da örtüşmektedir. Geçmiş çalışmalarda özellikle işini anlamlı bulan bireylerin daha fazla işe yönelik içsel motivasyon, özyeterlik, örgütsel bağlılık (Jung ve Yoon, 2016; Kara, 2016; Leonardo vd., 2019), işe adanmışlık (Jung ve Yoon, 2016; Steger vd., 2013), iş doyumu (Belwalkar vd., 2018; Kamdron, 2005; Sparks ve Schenk, 2001; Spreizer vd., 1997; Steger vd., 2012; Wrzesniewski vd., 1997) ve iş performansı (Evcimen vd., 2020; Özkan, 2017; Sigler ve Pearson, 2000) gösterdiğine ilişkin bulgular, mevcut çalışmanın ortaya koyduğu işin anlamı ve ÖVD arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi de açıklamaktadır. Geçmiş çalışmada, hem işi anlamlı bulma toplam puanının hem de işi anlamlı bulma alt boyut puanlarının ÖVD ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Steger vd., 2012). Buna göre, her bir alt boyutun bağımlı değişken ile olan ilişkisi benzerlik göstermektedir. Öte yandan çalışmanın bulguları, bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi en yüksek olan boyutun pozitif anlam olduğunu; işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon boyutlarının ise daha çok işe yönelik içsel motivasyon ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bu bulgular, işin anlamlılığını kavramını daha iyi anlayabilmek için üç boyutuyla birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir (Steger vd., 2012). Farklı kültürdeki örneklerle yapılan çalışmalar da İş ve Anlam

Ölçeği'nin (Steger vd., 2012) alt boyutlarının geçerlik ve güvenilirliğini doğrulamaktadır (örn., Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam, 2013; Di Fabio, 2018).

Araştırmanın temel değişkenleri ve demografik değişkenler için cinsiyet farkına ilişkin yapılan ek analizler sonucunda erkek katılımcıların kadınlara göre hem meslekte hem de kurumda daha uzun süre çalışmış olduğu gözlemlenmiştir. Toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve kadın-erkek rolleri ayırımının bir sonucu olarak kadınların ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının daha fazla olması, çalışma yaşamına katılımının sınırlı olmasına neden olmaktadır (Önder, 2013; Özçakal, 2011). Bu durum, kadınların erkeklere kıyasla çalışma hayatında neden daha kısa süre yer aldıklarını açıklayabilir. Buna ilaveten birçok ekonomik (örn., düşük ücret) ve sosyokültürel etmenin (örn., cam tavan) de kadınların işgücüne katılımını engellediği öne sürülmektedir (Önder, 2013). Bu kapsamda, kadının güçlendirilmesi ve çalışma hayatında karşılaşılabileceği her türlü ayrımcı uygulamanın önlemesini hedefleyen politikaların benimsenmesi (Çakır, 2008) ve çalışma hayatında uzun süre kalamama nedenlerini ve işgücüne katkısını artırmaya yönelik atılacak adımları belirleme hususlarında (Önder, 2013) çalışmalar yapılması önerilir.

Mevcut çalışmada ayrıca işin anlamlı bulunması ve ÖVD değişkenlerinde eğitimin etkisi incelenmiş, çalışanlardan eğitim düzeyi yüksek olanların (ön lisans, lisans veya yüksek lisans/doktora mezunu olanların) diğerlerine göre daha yüksek ÖVD, bilhassa vicdanlılık davranışı, gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte işyerinde sergilenen olumlu ve gönüllü davranışlar da artmaktadır. Bu bulgu, Ankara'da beş, dört ve üç yıldızlı otel işletmelerinde eğitim düzeyi ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş çalışmalarla da (Yeşiltaş ve Keleş, 2009; 2010) tutarlıdır. Örneğin, bir çalışmada, araştırmacılar ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu otel çalışanlarının ilköğretim mezunu çalışanlara kıyasla daha fazla centilmenlik davranışı sergilediğini, lisans mezunu çalışanların diğerlerine kıyasla daha fazla sivil erdem davranışı gösterdiğini ve ayrıca eğitim düzeyi arttıkça çalışanların sivil erdem davranışı gösterme sıklığının da arttığını ortaya koymuştur (Yeşiltaş ve Keleş, 2009). Başka bir çalışmada da benzer şekilde, ilköğretim mezunu dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu çalışanlara kıyasla daha az nezaket, centilmenlik ve sivil erdem davranışı sergilediği bulunmuştur (Yeşiltaş ve Keleş, 2010). Dolayısıyla, işe alımlarda bilhassa yöneticilerin ve insan kaynakları (İK) uzmanlarının çalışanların eğitim düzeyini de dikkate alarak karar vermesi önem arz eder. Bunun yanı sıra ÖVD konusunda çalışanların farkındalığını artırmaya yarayacak eğitimlerin de faydalı olabileceği düşünülmelidir. Örneğin, düşük seviyede eğitim düzeyine sahip çalışanların bu tür davranışlarını artırmak amacıyla hizmet içi eğitim programları ve örgüt içi etkinlikler önerilmektedir (Yeşiltaş ve Keleş, 2010).

Bu çalışmanın örneklemini, daha önce de belirtildiği üzere, sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan personel oluşturmaktadır. Sosyal hizmet kavramı, diğer kişilere karşı duyulan hassasiyet ve yardım etme isteği gibi hümanist değerler ışığında ortaya çıkmıştır (Lovat ve Gray, 2008, s. 1110). Sosyal hizmet alanında çalışan personelin yaşadığı en temel sorunlardan birinin özellikle dezavantajlı

gruplar ile çalışmanın yarattığı stres ve tükenmişlik olduğu söylenebilir. Işıkhani (1999)'ın Ankara ilinde sosyal hizmet ve sağlık sektöründe çalışan 230 yöneticinin iş stres faktörlerini incelediği araştırmasında, bu alanlarda yönetici pozisyonunda çalışan kişilerde fiziksel ve psikolojik olarak stres belirtilerinin bulunduğu ve yönetici pozisyonundaki bu kişilerin yaşadığı iş stresinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Hschaki (1994, akt. Işıkhani, 1999)'nin sosyal hizmet çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında, bu çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, bu alanda çalışan personelin birbirine yardım etmesi ve iş yerinde anlayışlı davranması oldukça önemlidir. Bu çalışma sonucunda, işi anlamlı bulmanın sosyal hizmet alanında çalışan bireylerin ÖVD'yi artıran etmenlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda sosyal hizmet kuruluşlarına yönelik politikaların çalışanların işe yükledikleri anlam çerçevesinde değerlendirilmesi önem arz eder.

Yapılan araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bunlardan biri, çalışmanın verisinin Ankara'da yer alan Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan personelden toplanmasıdır. Bu durum, bulguların Türkiye'de faaliyet gösteren tüm huzurevi ve yaşlı bakım merkezleri bağlamında genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Benzer şekilde katılımcıların çoğunluğunun kurumda ve meslekte yeni olması bulguların farklı gruplara (örn., kurumda ve/veya meslekte uzun süredir çalışanlar) genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Gelecek çalışmalarda araştırmacıların örneklemini farklı örgütte ve sektörde çalışan personelden seçmesi önerilebilir. Araştırmanın diğer sınırlılığı verinin kesitsel yöntemle toplanmış olmasıdır. Bu durum, değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisine yönelik çıkarımları kısıtlamaktadır. İleride yapılacak boylamsal çalışmalarla ÖVD'yi belirleyen etmenlere yönelik nedensel çıkarımlar yapılabilir. Ayrıca, bu çalışmada işin anlamlılığının ilişkili olduğu ÖVD değişkeni ele alınmıştır; gelecek çalışmalarda bu ilişkide rol oynayabilecek aracı ve düzenleyici değişkenler ile işin anlamlılığının öncülleri (örn., Allan, 2017; Lysova vd., 2019) incelenebilir. Son olarak çalışmada verinin anket yöntemiyle tek kaynaktan toplanmış olmasından ötürü katılımcılar kendilerini daha iyi gösterme kaygısı (sosyal beğenirlik etkisi) yaşamış olabilir. Dolayısıyla araştırmacıların gelecek çalışmalarda birden fazla kaynaktan yararlanması (örn., yönetici, iş arkadaşları) önerilebilir.

Bu çalışmanın en önemli katkısı, dezavantajlı gruplardan biri olan yaşlılara hizmet veren kuruluşlara yönelik politikalarının çalışanların işe yükledikleri anlam çerçevesinde değerlendirilmesine olanak sağlamasıdır. Yöneticilerin çalışanların işi anlamlı bulmasını destekleyecek girişimlerde bulunmasının (örn., çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi) hem çalışan hem de örgüt açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan ve (mülga) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınmıştır. Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü'nün 17/07/2017 tarih ve 35853172/433-2490 sayılı yazısında belirtildiği üzere; 11 Temmuz 2017 tarihli Üniversite Senatosu Etik Komisyonu Toplantısı'nda çalışma, etik açıdan uygun bulunmuştur. Anılan Bakanlığın 14/08/2017 tarih ve

73595336-605.01-E.86334 sayılı Müsteşarlık Makam Olur'u ile araştırma kapsamınca belirtilen Bakanlığa bağlı kuruluşlarda araştırma yapma izni verilmiştir. Ayrıca, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 31/10/2018 tarih ve 94952863-605.02[020]-E.407467 sayılı Bakan Yardımcılığı Makam Olur'u ile "İşin Anlamli Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları" konulu tez çalışması kapsamında hazırlanan makalenin ulusal ve uluslararası kongre ve dergilerde yayımlanabilmesi olumlu değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Çalışma, isim sıralamasındaki ilk yazarın ikinci ve üçüncü yazar danışmanlığında yürüttüğü "İşin Anlamli Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Yazarlar çalışmaya isim sıralamasıyla %50, %25, %25 oranında katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akin, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç., & Sariçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education, 3*(2), 11-16.
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 174-182. doi:10.1016/j.jvb.2017.07.011
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D. ve McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 429-440. doi: 10.1177/1069072715599357
- Altuntas, S. ve Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship, 42*(2), 186-194. doi: 10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x
- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing: An empirical study. *International Business Research, 4*(3), 221-227.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001), Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business, 76* (5), 282-288. doi:10.1080/08832320109599650
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 4*(2), 81-90.

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 193–203. doi:10.1037/1076-8998.12.3.193
- Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi, 1*, 261-286.
- Aydın, G. Ç. ve Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: Çalışmanın anlamında bir değişme var mı?. *Electronic Journal of Vocational Colleges, 4* (4), 1-15.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H., (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61*, 83-102.
- Bayer, N. D., Taylor, A., Fallon, A., Wang, H., Santolaya, J. L., Bamat, T. W. ve Washington, N. (2020). Pediatric residents' sense of meaning in their work: Is this value related to higher specialty satisfaction and reduced burnout?. *Academic Pediatrics*. doi: 10.1016/j.acap.2020.10.012
- Belwalkar, S., Vohra, V. ve Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—An empirical study. *Social Responsibility Journal, 14*(2), 410-430. doi: 10.1108/SRJ-05-2016-0096
- Brief, A. P. ve Nord, W. R. (Eds.). (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Free Press.
- Burns, M. ve Collins, R. W. (2000). *Organizational citizenship in the context: A research agenda*. <http://hsbBaybr.edu.htm>
- Carter, K. M., Harman, D. M., Walter, S. L. ve Gruca, T. S. (2020). Relationship of immediate workspace and environmental workplace with organizational citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*. doi: 10.1108/JMP-09-2019-0539
- Clausen, T. ve Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychological work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management, 17*(4), 308-324.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31)*, 25-47.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 12*(23), 237-278.

- Di Fabio, A. (2018). The Work And Meaning Inventory: Primo contributo alla validazione della versione Italiana [The Work And Meaning Inventory: First contribution to the Italian validation]. *Counseling: Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(1), 1–3.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 349-369. doi: 10.30794/pausbed.448324
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). *Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Eğitim Yayınevi.
- Evcimen, C., Çakıcı, A. ve Çakıcı, C. (2020). İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 672-683.
- Farid, T., Iqbal, S., Khan, A., Ma, J., Khattak, A. ve Din, M. N. U. (2020). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviors: The mediating role of affective-and cognitive-based trust. *Frontiers in Psychology*, 11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01975
- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning*. New York: Touchstone.
- Geldenhuis, M., Laba, K. ve Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546
- IBM Corp. (2012). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0*. Armonk, NY: IBM Corp
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Işıksan, V. (1999). Sosyal hizmet ve sağlık alanında görev yapan yöneticileri etkileyen iş stres faktörleri. *Amme İdaresi Dergisi (TODAİ)*, 32(2),1-17.
- Jackson, S. L. (2015). *Research methods and statistics: A critical thinking approach*. Cengage Learning.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job

- engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. doi: 10.1016/j.ijhm.2015.12.004
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211–1240. doi: 10.1080/01900690500241085
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda çalışan özel güvenlik personelinin örgütsel bağlılık ve iş anlamı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Kidwell, R., Mossholder, K. W. ve Benneth, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis work groups and individuals. *Journal of Management*, 23 (6), 775-793.
- Kim, S. H., Kim, M. ve Holland, S. (2020) Effects of intrinsic motivation on organizational citizenship behaviors of hospitality employees: The mediating roles of reciprocity and organizational commitment. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19 (2), 168-195. doi: 10.1080/15332845.2020.1702866
- Knez, I., Hjärpe, D. ve Bryngelsson, M. (2019). Predicting organizational citizenship behavior: The role of work related self. *SAGE Open*. doi: 10.1177/2158244019854834
- Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Leonardo, M. D. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P. D. ve Damásio, B. F. (2019). Adaptation of Work and Meaning Inventory (WAMI) to the Brazilian context. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 78-89.
- Lovat, T. ve Gray, M. (2008). Towards a proportionist social work ethics: A habermasian perspective. *British Journal of Social Work*, 38, 1100-1114. doi:10.1093/bjsw/bcl396
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. ve Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. doi: 10.1016/j.jvb.2018.07.004
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.
- Mateer, N. H. ve Willover, D. J. (1994). Teacher altruism: Implications for administrators. *Pennsylvania Educational Leadership*, 13(2), 29-31.

- May, D. R., Gilson, R. L. ve 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.
- Mert, İ. S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özkan, C. (2017). İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C. ve Hellman, C. M. (2020). The relationship between hope, meaning in work, secondary traumatic stress, and burnout among child abuse pediatric clinicians. *The Permanente Journal*, 24. doi: 10.7812/TPP/19.087
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Quintanilla A.R. ve Wilpert B. (1988). The meaning of working. Scientific status of a concept. *The meaning of work and technological options*, 3-14.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 3-12.

- Sigler, T. H. ve 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. doi: 10.1016/S1084-8568(00)00011-0
- Sosik, J. J. (2000). The role of personal meaning in charismatic leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7(2), 60-74.
- Sosyal Hizmetler Kanunu, (1983). Resmi Gazete, 27.5.1983, Sayı: 18059, s.1. Md.3/a
- Sparks, J. R. ve 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, 849–869. doi:10.1002/job.116
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. 10.5465/256865
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. ve Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (ss.131–142). Oxford, England: Oxford University Press.
- Steger M., Dik B. ve Duffy R. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361. doi:10.1177/1069072712471517
- Wang, Q., Weng, Q. ve Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance?: integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), 380-393. doi: 10.1177/0894845318807581
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Ed.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde (ss. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Kohler Publishers.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B.(1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Yener, M. ve Aykol, S. E. (2009). Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 255-271.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2010). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 113-132.
- Zhang, H., Chen, K., Chen, C. ve Schlegel, R. (2019). Personal aspirations, person-environment fit, meaning in work, and meaning in life: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 20(5), 1481-1497. doi: 10.1007/s10902-018-0005-0