

## COVID-19 KÜRESEL SALGININDA İŞ PERFORMANSI İÇİN ARANAN KAYNAK OLARAK İŞİN ANLAMI: DOKTORLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### MEANING OF WORK AS A SOUGHT SOURCE FOR JOB PERFORMANCE IN THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON DOCTORS

Sema POLATCI \*, Fatih SOBACI \*\*

\* Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, semapolatci@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-4671-1356

\*\* Öğr. Gör. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Meslek Yüksekokulu, fatih.sobaci@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2261-5079

#### ÖZ

İşin anlamının, özellikle kriz dönemlerinde daha önemli roller üstlendiği düşünülmektedir. Bu nedenle COVID-19 küresel salgınına denk gelen dönemde gerçekleştirilen çalışmanın verileri Tokat'ta kamu sektöründe çalışan tıp doktorlarından (pilot uygulama için N=70, asıl araştırma için N= 282) toplanmıştır. Araştırma örnekleminin araştırma sonuçlarını daha değerli kıldığı düşünülmektedir. Bu kapsamda, ilk olarak Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen İşin Anlamı Ölçeği'nin (WAMI) Türkçe geçerliliği sunanmıştır. LISREL programında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) elde edilen uyum iyiliği değerleri, modelin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu göstermektedir. 10 ifade ve 3 boyuttan oluşan orijinal şekliyle Türkçeye geçirilen ölçeğin iç tutarlık katsayısı ,90'dır. Araştırmada daha sonra işin anlamının görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları işin anlamı ve tüm alt boyutlarının iki performans türünü de pozitif şekilde etkilediğini göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, işin anlamının belki de iş hayatlarının en sıkıntılı dönemlerini yaşayan doktorlar açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan hareketle, anlamlı işin örgütler açısından son derece önemli bir kaynak olduğu ve bu önemin kriz dönemlerinde varlığını sürdürerek daha da değerli hale geldiği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İşin Anlamı, İş Performansı, Doğrulayıcı Faktör Analizi, COVID-19, Sağlık Yönetimi.

**Jel Kodları:** M12, L25, M19.

#### ABSTRACT

It is thought that the meaning of work plays more important roles, especially in times of crisis. For this reason, the data of the study, which was carried out in the period corresponding to the COVID-19 Pandemic, were collected from medical doctors working in the public sector in Tokat (N = 70 for pilot study N = 282 for the main study). It is thought that the research sample makes the research results more valuable. In this context, firstly, the Turkish validity of WAMI, developed by Steger et al. (2012), has been tested. The values obtained from the confirmatory factor analysis (CFA) performed in the LISREL program show that the model has an acceptable level of fit. The original of the scale consists of 10 statements and 3 factors. The scale has been validated to Turkish with this form. The internal consistency reliability of the scale was calculated as 90. Later in the research,

<sup>1</sup> Bu çalışma, danışmanlığı Doç. Dr. Sema POLATCI tarafından yürütülmekte olan ve Fatih SOBACI'nın hazırlamakta olduğu doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

*the effect of the meaning of work on task performance and contextual performance was examined. The regression analysis results show that the meaning of work and all its sub-dimensions positively affect both types of performance. The results obtained reveal the importance of the meaning of work in terms of the performance of the doctors who are experiencing perhaps the most difficult periods of their business life. Based on this result, it can be said that meaningful work is an extremely important resource for organizations and becomes more important by protecting importance in times of crisis.*

**Keywords:** *Meaning of Work, Job Performance, Confirmatory Factor Analysis, COVID-19, Healthcare Management.*

**Jel Codes:** *M12, L25, M19.*

## 1. GİRİŞ

İnsanlığın her geçen gün daha hızlı değişen gündeminde iki ayrı uç noktanın izlerini görmek mümkündür. Bir tarafta NASA'nın Mars'a koloni kurma çalışmaları ve yeni yaşam alanları için yürüttüğü araştırmalar gündem olurken, diğer tarafta çeşitli nedenlerle vatanlarını terk etmek durumunda kalan göçmenler sorunu gündem olmaktadır. Bazı bilim insanları Mars'ta yaşam sürdürmenin insanları başkalaşıma uğratabileceğinden kaygılanırken; bazıları göçmenlerin, gittikleri ülkelerin toplumsal yapısını başkalaştırabileceklerinden ve bunun yaratacağı sorunlardan kaygılanmaktadır. Aynı günlerde ajanslara düşen haberlerden birinde uzay seyahati için servet ölçüsünde bedel ödeyen insanların fotoğrafı yer alırken, diğer haberde dünyanın değişik bölgelerinde açlıktan ölen ya da karşı kıyıya tutunmak isterken yola çıktığı kıyıya vuran bebeklerin fotoğrafı yer almaktadır. Bu ve daha fazla çoğaltılabilecek zıtlıkların özünde yatan temel problemin, kaynaklara ilişkin algı olduğu düşünülmekte; çoğunlukla maddi kaynakların öncelendiği ve insanın arka plana atıldığı bu olayların, aynı zamanda psikolojik bir kaynak olarak anlamın geri plana atıldığı bir dünyanın yansımaları olduğu değerlendirilmektedir. COVID-19 küresel salgını, maddi kaynakların gelişmiş ülkeler açısından dahi sınırlılığını ortaya koymuş, örneğin salgının ilk dönemlerinde İngiltere sağlık malzemesi ve maske gibi ihtiyaçlarını farklı ülkelerin yardımlarıyla sağlayabilmiştir. Ayrıca salgın, maddi motivatörlerin sağlanmadığı durumlarda çaresizlikler yaşanabileceğini farklı ülkelerdeki (örneğin Yunanistan) sağlık görevlilerinin eylemleri üzerinden gün yüzüne çıkarmıştır. Her koşulda en iyi performansı sürdürmek isteyen sağlık çalışanlarının ise tükenmişlik gibi sorunlar yaşadığı araştırma sonuçlarına (Kang vd., 2020: 11) yansımaktadır. Bu şartlarda işin anlamı gibi psikolojik kaynakların iş performansı açısından ön plana çıkarılması ve değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekte ve çalışma bu düşünceden beslenmektedir.

En temel bilimlerden olan ekonomi, insanların sınırsız ihtiyaçları olduğunu ve bu ihtiyaçları giderecek kaynakların sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bu durumda sınırlı kaynağı eline geçirenin yaşamını sürdürebileceği bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Ekonominin can damarı olan işletmeleri konu alan işletme bilimi ise kaynakların verimli kullanılması yoluyla ulaşılacak rekabet üstünlüğüne vurgu yapmaktadır. Söz konusu edilen ve kaynakların sınırlı olduğu dış dünya, insanların sahip oldukları asli kaynakları/değerleri barındıran içkin dünyaların daha ziyade geri plana atıldığı bir dünya olarak da değerlendirilebilir. Bu anlamda, insanlığın farklı gezegenlerde yaşama çabasını öncelemek yerine, kendinde var olan başka dünyaları keşfetmeye olan ihtiyacının her geçen gün arttığı ve bu dünyalardan en önemlilerinden birisinin “insanın anlam dünyası” olduğu düşünülmektedir.

Frankl (2020: 113-114), anlam bulmak için çabalamanın hayattaki birincil motivasyon kaynağı olduğunu ve insanın asıl kaygısının sanılanın aksine haz değil, aradığı bu anlamı hayatında görmek olduğunu belirtmektedir. İnsan, aradığı anlamı bulduğunda ve

yansımalarını hayatında uyguladığında anlam dünyasının kapılarının sonuna kadar açılacağı ve kaynak probleminin de büyük oranda çözüleceği düşünülmektedir. Çünkü anlam dünyası, insan gönlünün zenginliğinden beslenmektedir. Bu söylenenlerin bir değer taşıması için insanın özünde iyi olduğunun ve bu özden beslenmenin önemli olduğunun kabul edilmesi önem arz etmektedir.

Neoliberalizmin birçok insanı, tüm ilişkilerinde kâr etme odaklı iş arkadaşlıkları kuran mikro girişimcilere dönüştürdüğü bu çağda, insanın anlam sancısının şiddetini artırdığı düşünülmektedir. Bu sancının gittikçe daha çok hissedildiği alanlardan birisi de iş hayatıdır. İnsan hayatının yaklaşık üçte birini kapsayan iş hayatı, diğer önemlerine ilaveten, kişinin kendisini ifade etme ve gösterme imkânı olan, bu çerçevede aradığı anlamı bulabileceği bir alan olarak farklı bir öneme sahiptir. Daha önemli olan ise hem çalışanların hem yöneticilerin ve hem de örgütlerin anlamlı bir işle elde edebilecekleri kazanımlardır. Yukarıda kaynaklarla ilgili olarak değinilen bakış açısından hareketle, anlamlı işin sağlayabileceği en büyük kazanımın sınırsız bir içsel kaynak olduğu düşünülmektedir. Motivator olarak kullanılacak dışsal ve maddi kaynakların sınırlılığı gerçeği ve bunların anlamın gerisinde kaldığını gösteren araştırma sonuçları (örneğin Hu ve Hirsh, 2017: 8; Payne, 2018: 26) bu düşünceyi destekleyici bir değerlendirme olabilir. Anlamlı iş, yaşamın ve insani gelişmenin ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte (Michaelson, 2005: 7), çalışanlara ve örgütlere sağladığı önemli faydalarla (Steger vd., 2012: 323) ön plana çıkmaktadır.

Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarının yolu olarak değerlendirilebilecek performans kavramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda üzerinde çokça çalışılan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Bu durumun, performansın çoğunlukla bağımlı değişken olarak nihai bir sonuç olarak değerlendirilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bu bağımlı değişkenin düzeyini artırabilecek çok sayıda değişken olmakla birlikte (Polatçı vd., 2020; Demirer, 2019; Yılmaz ve Polatçı, 2018; Rich vd., 2010, Rotundo ve Sackett, 2002) yukarıda değinilen sınırsız bir içsel kaynak olarak işin anlamı düşüncesi, bu düşünceyle paralel yönlere sahip olan İş Özellikleri Teorisi (Hackman ve Oldham, 1975) ve personel güçlendirme yaklaşımları (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995); ayrıca işin anlamının performans üzerindeki etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışma ışığında (Allan vd., 2018: 172; Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 7; Özkan, 2017: 112; Petchsawang ve Duchon, 2012: 204; Scroggins, 2008: 65; Harris vd., 2007: 257) en önemli değişkenlerden birinin işin anlamı olduğu düşünülmektedir. Son dönemde yaşanan COVID-19 küresel salgınının özellikle sağlık sektörü üzerinde yarattığı etki ve bu sektör çalışanlarının tüm olumsuzluklara ve uzayan sürece rağmen toplum sağlığı için sergiledikleri canla başla çalışma ve güçlü mücadele reaksiyonu, bu reaksiyonda etkisi olduğu düşünülen bir kaynak olarak işin anlamını incelenmeye değer kılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, işin anlamının görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu etki, dünyanın çok nadir yaşayabileceği bir konjonktürde, küresel salgın döneminde doktorlar üzerinden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiş olup; bu nedenle çalışmanın önemli ve özel sonuçlar sunduğu düşünülmektedir. Araştırmanın diğer amacı, İşin Anlamı Ölçeği'nin Türkçe geçerliliğini sınamaktır. Ölçek daha önce farklı çalışmalarda (Fındıklı vd., 2017; Akın vd., 2013) Türkçeye geçirilmiş olsa da kavrama olan ilginin hak ettiği ölçüde olmadığı düşünülmektedir. Ölçeğin geçerliliğini sınamadaki ilk amaç, işin anlamı kavramına olan ilgiyi artırmaktır. Ayrıca anlamın büyük bir değer ifade ettiği bir dönemde ve bu duyguyu yoğun olarak hissettiği düşünülen farklı (diğer çalışmalara göre) bir örneklem üzerinden bu sınamayı yaparak yazına katkı sunmak amaçlanmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İşin Anlamı

Anlam ve kişinin yaşamında anlam bulma çabası, insandaki temel ve öznel güdüleyici güç (Frankl, 2020: 113) olarak son derece önemli bir kavramdır. Üzine söylenebilecek birçok farklı özelliği olmakla birlikte yalnızca bu (temel ve öznel güdüleyici güç olma) özelliği dahi, anlamı, çalışma hayatı açısından incelemeye değer kılmaktadır. Bu değer bir yansıması olarak örgütsel psikoloji alanındaki araştırmalar, işin anlamının önemini giderek daha fazla konu edinmekte (Wan Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 1) ve insanların, daha çok anlamlı olan işleri yürütmek istedikleri (Steger vd., 2012: 322) çeşitli araştırmalarda vurgulanmaktadır.

Türkçe yazında işin anlamı (Oruç, 2019), işin anlamlılığı (Evcimen vd., 2020) ve anlamlı iş (Keleş, 2017) gibi farklı başlıklarda incelenen kavram, bu çalışmada “işin anlamı” (meaning of work) şeklinde adlandırılmakta, işin anlamlı hissedilmesi sonucu oluşan iş de anlamlı iş şeklinde nitelendirilmektedir. Daha açık olarak anlamlı iş, insanların kendileri için anlam, amaç veya önem taşıdığına inandıkları ücretli veya ücretsiz bir iş (Steger, 2017: 61), çalışmalarını gerçekleştirerek değerli bir amaca pozitif, önemli ve yararlı bir katkı sunduklarını düşündükleri pozitif bir psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Albrecht, 2013: 239). Bu tanımlar ışığında anlamlı iş, çalışanın yürütmekte olduğu iş hakkında düşündüğünde, yürüttüğü iş belli amaçlara hizmet ettiğini, çıktılarının farklı kesimlere (kendisi, örgütü, başkaları vb.) yarar sağladığını hissetmesi ve bu değerlendirme sonucu işine beslediği pozitif bir örgütsel duygulanım olarak tanımlanabilir.

İşin anlamının daha net anlaşılması için farklı boyutlandırmalara tabi tutulduğu (örneğin Lips-Wiersma ve Wright, 2012) görülmektedir. Bu boyutlandırmalar içinde yazında en çok karşılaşılan boyutlandırma Steger ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Steger ve arkadaşları (2012: 324–325) işin anlamını, üç ana boyuttan oluşan bir yapı olarak kavramsallaştırmaktadırlar. Çalışmanın ölçeğinde de yer bulan bu boyutlar; işin pozitif anlamı (positive meaning in work), işten anlam yaratma (meaning making through work) ve çoğunluğun iyiliği (greater good motivations) şeklinde sıralanmaktadır.

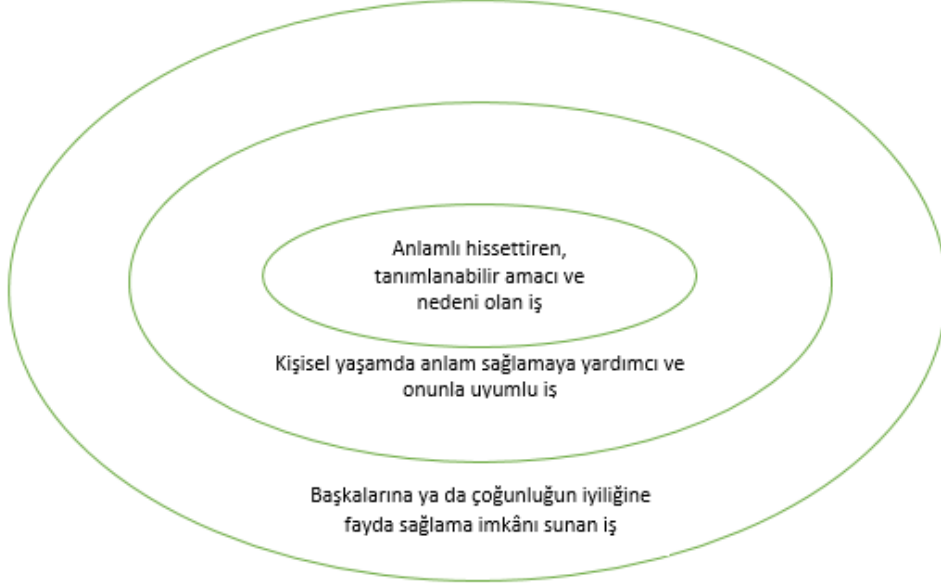
**İşin Pozitif Anlamı:** Yapılan işin anlamı ve örgütsel bir amacı veya nedeni olduğu çalışan tarafından algılandığı zaman iş, pozitif bir anlam ifade etmeye başlamaktadır (Steger, 2017: 62). Daha açık bir ifadeyle, işin, başka anlam faktörleri hesaba katılmaksızın, direkt olarak kendisinin önemli görülmesi sonucu çalışanda yaratmış olduğu anlam hissine işin pozitif anlamı denmektedir. Bu özelliğiyle işin pozitif anlamı, işin anlamına ilişkin diğer boyutların temeli olarak değerlendirilebilir. Yalnızca işin yarattığı anlama ilişkin olması, bu boyutu ilk bakışta önemsiz gibi gösterebilse de çok daha geniş bir anlamın ancak işi anlamlı görmekle başlayacağı düşünüldüğünde işin pozitif anlamının önemi görülebilmektedir.

**İşten Anlam Yaratma:** Anlamlı çalışma modelinin çekirdeğinde yer alan işin pozitif anlamından sonra ikinci halkada yer alan işten anlam yaratma boyutuyla birlikte model (Steger, 2017: 63), insanların çalışmalarının daha geniş yaşam bağlamlarını yakalamalarına yardımcı bir özelliğe kavuşmaktadır (Steger vd., 2012: 325). İşten anlam yaratma, işe ait özelliklerin ve bunların kişide yarattığı hislerin yine kişinin hayatına dokunması ve bu dokunuşun hayatın anlamına katkı sunması durumu olarak tanımlanabilir. Kendi içinde anlamlı ve hayata anlam katan iş, çoğunluğun iyiliğine katkı sağlamaya ve bu açıdan da anlamlı olmaya aday görülmektedir.

**Çoğunluğun İyiliği:** Bu boyut, işin en yüksek anlama ulaşabilmesinin yolunun, işin ancak başkaları üzerinde yaratacağı etkiyle mümkün olacağı düşüncesinden beslenmektedir (Steger vd., 2012: 325). İşin kendisinde ve işin kişinin kendi hayatına dokunuşunda bulunan anlam sonrası çalışan, yürüttüğü iş sayesinde bu kez başkalarının hayatına dokunmakta ve katkı

sunmaktadır. Bu boyutla birlikte anlamlı çalışma modelindeki son halka da şekillenmekte, çoğunluğun iyiliği en büyük ve dış halka olarak modeldeki yerini almaktadır. Bu

Şekil 1: Anlamlı Çalışma Modeli



Kaynak: (Steger, 2017: 63)

boyut, yazında farklı isimlerle nitelenmekle birlikte, Steger ve arkadaşlarının (2012) boyutla ilgili açıklamaları ve yazında çoğunluğun iyiliği şeklinde isimlendiren çalışmalar (Yıldırım vd., 2021; Evcimen vd., 2020; Özkan, 2017) göz önünde bulundurularak bu isimlendirme tercih edilmiştir.

## 2.2. İşin Anlamı ile İş Performansı İlişkisi

Performans kavramı, kelime anlamı itibariyle “başarım”, “herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Güncel Türkçe Sözlüğü). Örgütsel anlamda performans ya da iş performansı, çalışanın kontrolünde olan ve örgütün amaçlarına katkıda bulunan eylemler ve bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlar şeklinde tanımlanmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66; Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Farklı boyutlandırmalar olmakla birlikte yazında en sık karşılaşılan performans boyutlandırmasının görev performansı ve bağlamsal performans olduğu görülmektedir. Çalışmada kullanılan performans ölçeğinin boyutlarını da oluşturduğu için bu boyutların kısaca açıklamanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

**Görev Performansı:** Bir işin teknik ve uzmanlık gerektiren yönleri ile işe ilişkin mal veya hizmet üretiminde doğrudan rol oynayan eylemleri kapsayan performans boyutuna görev performansı adı verilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002: 67; Van Scotter vd., 2000: 526; Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 476). İşle ilgili resmi faaliyetleri kapsayan (Borman ve Motowidlo, 1993) görev performansı, bu özelliğinin bir sonucu olarak görev tanımına yaklaştığı ölçüde yükselmekte ve bunun dışında ekstra bir çabayı içermemektedir.

**Baglamsal Performans:** Resmi rol gereksinimlerinin ötesine geçen, diğer bireylere veya bir bütün olarak örgüte yönelik gönüllü, isteğe bağlı davranışları ifade etmektedir (Gellatly ve Irving, 2001: 233). Bu özellikleri nedeniyle bağlamsal performans, işin gerçekleştirildiği

örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı etkileyen davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Başkalarıyla iş birliği içinde çalışmak ve zor hedeflere ulaşmak için ısrar etmek bu performansa örnek olarak verilebilecek çok sayıda davranıştan birkaçıdır (Gellatly ve Irving, 2001: 231).

İşin anlamının; iş-aile zenginleşmesi (Kashyap ve Arora, 2020); liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk (Chaudhary, 2020); iş tatmini, örgütsel ilişkiler (Lavy ve Bocker, 2018); ruhsallık (Baykal, 2018); kültür, etik (Busse, 2014); örgüte duygusal bağlılık, devamsızlık (Clausen vd., 2014); çalışan bağlılığı (Nawrin, 2014) gibi çok çeşitli ve geniş bir skalada birçok değişkenle ilişkisi incelenmiştir. Burada verilen örnekler sadece konu dağılımındaki çeşitliliğe dikkat çekme çabasından ileri gelmekte olup; işin anlamı ile farklı araştırmalara konu edilen önemli bir değişken iş performansıdır.

Hackman ve Oldham tarafından ileri sürülen İş Özellikleri Teorisi (1975), işin anlamı ile iş performansı arasındaki ilişki açısından temel bir dayanak oluşturmaktadır. Teoriye göre işin -deneyimlenmiş- anlamı; çalışanın işini, genellikle anlamlı, değerli ve faydalı bir tecrübe olarak değerlendirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Bu kapsamda anlamlı iş, daha yüksek iş tatmini, kaliteli iş performansı ve daha düşük personel devir hızına yol açan önemli bir psikolojik boyut olarak önerilmektedir (Allan vd., 2019: 500). Araştırmacılar anlamlı işi, verimli bir iş ortamının gereği ve ön koşulu olarak görmektedirler (Baykal, 2018: 17). İş Özellikleri Teorisi'ne göre çalışanlar, anlamlı bir görevi iyi yaptıklarında olumlu etki yaşamaktadırlar. Bu olumlu etki, içsel olarak motive edicidir ve yüksek kaliteli performans, iş tatmini ve diğer faydalı iş çıktıları ile ilgili olumlu bir geri bildirim döngüsü oluşturmaktadır. İş Özellikleri Teorisi'nin yorumları ve meta-analizleri, önemli bir yapı olarak özellikle anlamlı işi ortaya koymaktadır (Allan vd., 2019: 502). Bu teoriyi destekleyen ve işin anlamının iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyan (Evcimen vd., 2020; Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018; Petchsawang ve Duchon, 2012; Piccolo vd., 2010; Harris vd., 2007) çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca personel güçlendirme yaklaşımları da (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995) işin anlamına vurgu yapmakta ve güçlendirmenin temelini oluşturan dört boyuttan birini anlam olarak belirtmektedirler. Personel güçlendirme yaklaşımına göre anlam, çalışanın sahip olduğu idealler ve standartlara bağlı olarak kendisi tarafından belirlenmekte ve bir işin yapılış amacının çalışan için taşıdığı değeri ifade etmektedir (Spreitzer, 1995: 1443). Bu değerler performans üzerindeki pozitif etkisini ortaya koyan çalışmalar (Çalışkan vd., 2019:1; Kanbur, 2018: 156; Ekiyor ve Karagül, 2016; Karahan ve Yılmaz, 2010: 151) bulunmaktadır. Bu teori, yaklaşım ve çalışma sonuçları ışığında araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** İşin anlamı, bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>1a</sub>:** İşin anlamının işin pozitif anlamı boyutu, bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>1b</sub>:** İşin anlamının işten anlam yaratma boyutu, bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>1c</sub>:** İşin anlamının çoğunluğun iyiliği boyutu, bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** İşin anlamı, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2a</sub>:** İşin anlamının işin pozitif anlamı boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2b</sub>:** İşin anlamının işten anlam yaratma boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2c</sub>:** İşin anlamının çoğunluğun iyiliği boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Verilerin Analizi

Araştırma verileri, SPSS ve LISREL programları aracılığıyla analizlere tabi tutulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların demografik özellikleri incelenmiş, pearson korelasyon testi ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tüm bu yöntemler kullanılmadan önce elde edilen verilerde, uç değer ve kayıp verilerin temizlenmesi işlemleri gerçekleştirilmiş, sonrasında verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu aşamada 8 adet anket analizden çıkarılmış, az sayıda eksik değer ise ortalama değerler üzerinden tamamlanmıştır.

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit edebilmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, ilgili değerlerin -2 ile +2 arasında değişim göstermesine dikkat edilmiş (Tabachnick ve Linda, 2001: 73), verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle parametre tahminleri ve model uyum değerleri için en çok olabilirlik tekniği (Maximum Likelihood) kullanılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tokat'ta çalışan ve kamu sektöründe görev yapmakta olan tıp doktorları oluşturmaktadır. Araştırma verileri Tokat İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı birimlerde ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapmakta olan doktorlardan toplanmıştır. Araştırma uygulaması, ilgili kurumların yazılı izni ve katılımcıların rızası alınarak online ortamda gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma evreni 358'i uzman ve 527'si pratisyen olmak üzere toplam 885 doktordan oluşmaktadır. Araştırma analizleri, 110 uzman ve 172 pratisyen (toplam 282) doktordan elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan katılımcı sayısının, evreni temsil açısından kabul edilebilir bir örneklem büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir (Sekaran, 1992; akt. Altunışık ve ark, 2010: 135).

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, cinsiyete göre erkek doktorların çoğunlukta olduğu (n= 166, %59); bununla birlikte kadın katılımcıların da çoğu araştırmaya göre yüksek oranda (n= 116, %41) katılım gösterdikleri dikkat çekmektedir. Doktorların çok büyük bir kısmının 23-40 yaş aralığında (n= 207, %73) toplandığı ve %63,5'inin (n= 179) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süresine göre 1-5 yıl (n= 96, %34), toplam çalışma süresine göre ise 6-10 yıl (n=72, %25,5) aralığında en yüksek dağılımı gösterdikleri görülmektedir.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada doktorların işlerine atfettikleri anlamı değerlendirmek amacıyla "İşin Anlamı Ölçeği", performans düzeylerini ölçmek için "İş Performansı Ölçeği" ve demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Katılımcıların anket formundaki ifadelerle ne düzeyde katıldıklarını belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

TOGŞosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 05.06.2020 tarih ve 08.06 sayılı kararıyla *etik onayı* alınmış olan anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

**İşin Anlamı Ölçeği:** İşin anlamına ilişkin veriler Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “The Work and Meaning Inventory - WAMI” adlı 10 ifade ve 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Ölçeğin akademik çalışmalarda izin alınmadan kullanılabileceği belirtilmektedir (www.michaelfsteger.com). Ölçekte yer alan boyutlar; İşin Pozitif Anlamı (IPA - 4 ifade), İşten Anlam Yaratma (IAY - 3 ifade) ve Çoğunluğun İyiliği (CI- 3 ifade) şeklinde sıralanmaktadır. Ölçekte bir adet ters ifade (işim dünyaya herhangi bir fark katmaz) bulunmakta olup, bu ifadeye ilişkin veriler analiz öncesi ters çevrilerek puanlanmıştır. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerliliği Akın ve arkadaşları (2013) tarafından 10 ifade ve üç boyutta (Cronbach alfa katsayısı ,82 / ,93 arasında) ayrıca Fındıklı ve arkadaşları (2017) tarafından 10 ifade ve tek boyutta (Cronbach alfa katsayısı ,88) gerçekleştirilmiştir.

**Performans Ölçeği:** Araştırmada iş performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan 2 boyut ve 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin ilk 16 madde bağlamsal performansı (BP) ölçen ifadeleri içerirken, diğer 9 madde görev performansını (GP) ölçen ifadeleri içermektedir. Ölçekte yer alan 3 ters ifade (örneğin, hak etmediğim iş molaları alırım) analize dâhil edilirken gerekli dönüştürmeler yapılarak puanlanmıştır. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarından biri Polatçı (2011) tarafından yapılmış ve ölçeğin güvenilirlik değeri ,93 olarak hesaplanmıştır.

### 3.4. Pilot Uygulama

Araştırmada kullanılacak ölçekler, yazında kullanılan ölçekler olsa da yabancı dilden çevrilen ölçek ifadelerinin çeviriden kaynaklanan bir yanlış anlaşılmaya neden olmaması, ifadelerin doğru anlaşılıp anlaşılmadığının değerlendirilmesi ve bu kapsamda ölçek güvenilirlik ve geçerliliklerinin kontrol edilmesi amacıyla pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen yöntem tercih edilmiştir. Pilot uygulama, araştırma evreni içinde yer alan 70 doktordan elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Bu sayı, Johanson ve Brooks’un (2010) pilot çalışmalarda gerekli olan örneklem büyüklüğü konusundaki kriterlerini karşılamaktadır. Pilot uygulama için veri toplama sürecinde ankete katılım gösteren ve iletişim imkânı bulunan doktorlardan ankete ilişkin görüşlerini paylaşmaları istenmiş, görüşleri çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Anket formlarından elde edilen veriler, SPSS (eksik veri, normal dağılım, güvenilirlik analizi vb.) ve LISREL (doğrulayıcı faktör analizi -DFA-) programları aracılığıyla analizlere tabi tutulmuştur. Geçerleme öncesinde elde edilen güvenilirlik değerleri işin anlamı ölçeği için ,87 ve performans ölçeği için ,90 olarak hesaplanmıştır.

### 3.5. Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini sınamak ve araştırma için en uygun yapıyı belirlemek amacıyla LISREL programı üzerinden doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. DFA sürecinde tek faktörlü, birinci düzey ve ikinci düzey DFA değerlerine bakılmış ve tüm analizlerde birinci düzey DFA sonuçlarının daha iyi uyum değerlerine sahip oldukları görülmüştür.

#### 3.5.1. İşin Anlamı Ölçeğine İlişkin DFA

İşin anlamı ölçeğinin orijinal formu, toplam 10 ifadenin 3 boyuta (işin pozitif anlamı 4, işten anlam yaratma 3 ve çoğunluğun iyiliği 3 ifade) dağıldığı bir yapı sergilemektedir. Bu yapının geçerliliğini sağlamak için yapılan DFA sonucunda ulaşılan bazı değerler Tablo 1’de sunulmuştur.



Tablo 1: İşin Anlamı Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Ölçek İfadesi	Std. Faktör Yüğü	R <sup>2</sup>	t-Değeri
AN1	,49	,24	4,46
AN2	,94	,88	3,68
AN3	,68	,46	3,97
AN4	,67	,45	3,16
AN5	,56	,31	4,99
AN6	,68	,46	5,98
AN7	,97	,94	5,49
AN8	,92	,85	10,06
AN9	,92	,85	14,10
AN10	,36	,13	3,07

Ölçeğin işten anlam yaratma boyutuna bağı AN7 ifadesinin en yüksek, çoğunluğun iyiliği boyutuna bağı AN10 ifadesinin ise en düşük ilişki ve açıklama düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Ulaşılan ve tabloda yer verilen t-değerleri istenilen düzeyin üstünde olduğu için ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Bununla birlikte mevcut haliyle ölçeğin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olmadığı görülmüş, iyilik değerlerini yükseltmek için, teorik olarak uygun olan modifikasyon önerileri, yaratacakları etkinin büyüklüğüne bağı olarak sırasıyla uygulanmıştır. Yapılan üç modifikasyon sonrası ulaşılan uyum iyiliği değerleri aşağıda sunulmuştur.

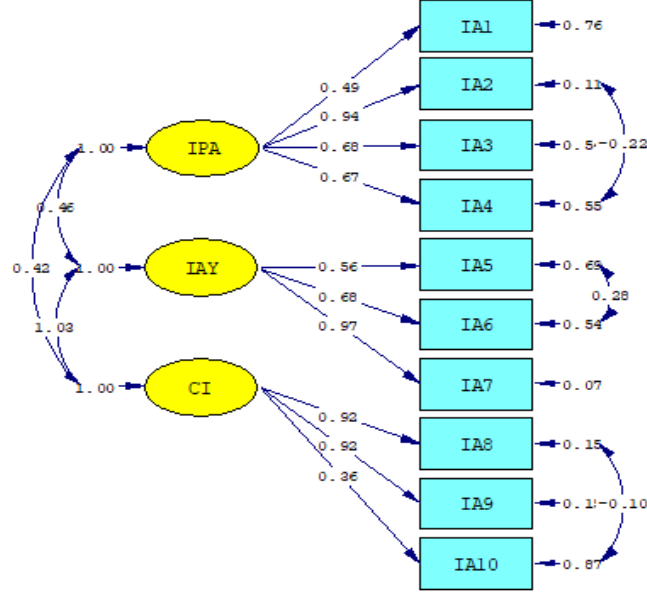
Tablo 2: İşin Anlamı Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Model 1	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum
Kikare/df	2.05	≤ 5	≤ 2
GFI	.85	≥ .90 (≥ .85)	≥ .95
NFI / NNFI	.90	≥ .90	≥ .95
CFI	.94	≥ .90	≥ .95
RMSEA	.124	≤ .08 (≤ .10)	≤ .05

**Kaynak:** (Schumacker ve Lomax, 2010: 76; Kline, 2011: 205-209; Şimşek, 2007: 14, 48; Çokluk, vd., 2010: 271-272; Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Büyüköztürk vd., 2004)

RMSEA için ,10 ve üzerindeki değerlerin zayıf uyuma işaret ettiği (Meydan ve Şeşen, 2011: 34) ifade edilmektedir. Ayrıca bazı araştırmacılar 5 temel uyum iyiliğinden çoğunluğu yeterli düzeydeyse (Arlı, AMOS ile İleri Düzey YEM Uygulamaları Eğitimi- Ayeum-) sonuçların kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir. Bu bilgiler ve tabloda yer verilen kriter değerler ışığında, ulaşılan değerlerin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre işin anlamı ölçeği 3 boyut ve 10 ifadeli yapısıyla Türkçeye geçirilmiştir. Ölçeğin geçirilmiş son LISREL çıktısı aşağıda sunulmuştur.

Şekil 2: İşin Anlamı Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey DFA



### 3.5.2. Performans Ölçeğine İlişkin DFA

Performans ölçeğinin orijinal formu, toplam 25 ifade ve 2 boyuttan (bağlamsal performans 16, görev performansı 9 ifade) oluşmaktadır. Bu yapının geçerliliğini sağlamak için yapılan DFA sonuçlarına ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3: Performans Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları

Ölçek İfadesi	Std. Faktör Yüğü	R <sup>2</sup>	t-Değeri
BP1	,82	0,67	7,90
BP2	,87	0,76	9,29
BP3	,57	0,32	5,09
BP4	<u>,17</u>	0,03	<b>1,32</b>
BP5	,93	0,86	10,76
BP6	,95	0,90	10,80
BP7	,91	0,83	10,03
BP8	<u>,07</u>	0,00	<b>,57</b>
BP9	,77	0,59	7,01
BP10	<u>,12</u>	0,01	<b>,92</b>
BP11	<u>,49</u>	0,24	3,60
BP12	<u>,31</u>	0,10	2,47
BP13	<u>,45</u>	0,20	3,41
BP14	<u>,38</u>	0,14	2,58

Ölçek İfadesi	Std. Faktör Yüğü	R <sup>2</sup>	t-Değeri
BP15	,66	0,44	6,02
BP16	<u>,40</u>	0,16	3,21
GP1	,77	0,59	7,66
GP2	,84	0,71	7,83
GP3	,80	0,64	6,99
GP4	,88	0,77	8,20
GP5	,67	0,45	5,99
GP6	,69	0,48	6,09
GP7	<u>,35</u>	0,12	2,49
GP8	<u>,39</u>	0,15	2,93
GP9	,57	0,32	4,81

Bold ifade: 1,96'nın altında değerler. İtalik ve altı çizili ifadeler: Faktör yüğü ,50'nin altında kalan değerler.

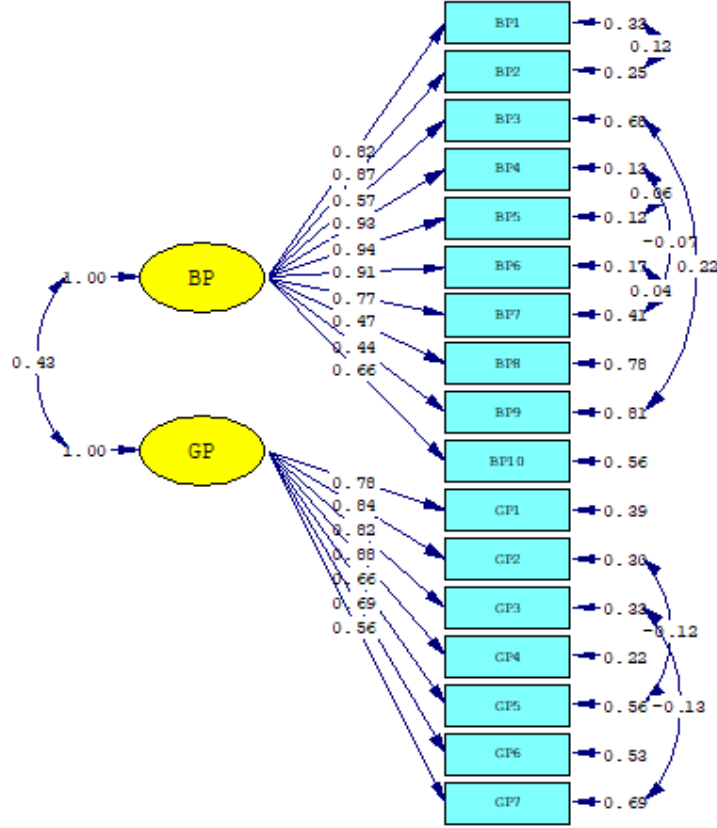
Ölçek geçerliliğinin sınanması sürecinde ilk olarak orijinal ölçeğin uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır (model 1). Bu modelde yer alan BP4, BP8 ve BP10 ifadeleri t-değeri 1,96'nın altında olduğu için, en küçük faktör yüküne sahip ifadeden başlanarak tek tek modelden çıkarılmış, bu süreçte t-değerlerinde ve uyum iyiliği değerlerinde meydana gelen değişimler izlenmiştir (model 2). Modelde t- değerine bağlı ifade çıkarmaları sonrası modifikasyon önerileri teoriyle uyumlu şekilde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte uyum iyiliği değerlerinden GFI ve NFI'nın kabul edilebilir değerlerin çok altında olduğu görülmüştür. Bunun üzerine faktör yükleri ,50'nin altında olan ifadeler, en düşük faktör yüküne sahip olan ifadeden başlanarak ve her adımda değerlerdeki değişimler ve t-değerleri izlenerek modelden çıkarılmaya başlanmıştır. Beş ifadenin modelden çıkarıldığı bu işlem, uyum iyiliği değerleri, mümkün olan en iyi uyum değerlerine ulaştığında sonlandırılmıştır (model 3).

Tablo 4: Performans Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Modeli 1 (25 ifade)	Model 2 (22 ifade)	Model 2 (Modifikasyon uygulamaları sonrası)	Model 3 (17 ifade)	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum
Kikare/df	1,79	1,83	1,88	,98	≤ 5	≤ 2
GFI	,64	,67	,70	,84	≥ .90 (≥ .85)	≥ .95
NFI / NNFI	,79	,82	,85	,99	≥ .90	≥ .95
CFI	,89	,90	,93	1,00	≥ .90	≥ .95
RMSEA	,107	,110	,091	,000	≤ .08 (≤ .10)	≤ .05

Ulaşılan mükemmel uyum iyiliği değerleri (GFI hariç) sonucunda performans ölçeğinin Türkçeye geçerlenmesi iki faktör ve 17 ifadeli şekliyle sağlanmıştır. Ölçeğin son şekline ilişkin program çıktısı aşağıda sunulmuştur.

Şekil 3: Performans Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey DFA



### 3.5.3. Ölçeklerin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test edebilmek amacıyla ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı'ndan yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri; DFA öncesi, DFA sonrası ve esas araştırmada kullanılan yapılar üzerinden incelenmiştir. Analizler sonucu ulaşılan güvenilirlik değerleri (bkz. Tablo 5) incelendiğinde en düşük güvenilirlik değerinin ,76 olduğu ve bu değer ,60'ın üzerinde olduğu için (İslamoğlu, 2011: 139) tüm ölçeklerin oldukça yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Güvenilirlik
İşin Pozitif Anlamı	4	,85
İşten Anlam Yaratma	3	,87
Çoğunluğun İyiliği	3	,76
İşin Anlamı -Genel-	10	,90
Bağlamsal Performans	10	,81
Görev Performansı	7	,92
Performans -Genel-	17	,88

## 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 4.1. Betimsel Bulgular

Analiz sürecinde öncelikle değişkenlerle ilgili ortalama, standart sapma ve korelasyon değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Değişkenlerin ortalamaları açısından en yüksek ortalamaya işin anlamının, alt boyutlar açısından ise işin pozitif anlamının sahip olduğu görülmektedir. Performans ortalamaları, katılımcıların kendi kendilerini değerlendirmelerinin bir yansıması olarak çok yüksek sayılmayacak düzeydedir. Bu durum anketin gerçekçi bir bakış açısıyla cevaplandırıldığına ilişkin bir işaret olarak değerlendirilebilir.

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

	Ort.	Strt. Sapma	IOA	IAY	CI	IA	BP	GP	PER
İşin Pozitif Anlamı (IPA)	4,24	,70	1						
İşten Anlam Yaratma (IAY)	3,96	,89	,736**	1					
Çoğunluğun İyiliği (CI)	4,20	,78	,551**	,553**	1				
İşin Anlamı -Genel- (IA)	4,15	,67	,897**	,893**	,793**	1			
Bağlamsal Performans (BP)	3,83	,55	,482**	,514**	,352**	,526**	1		
Görev Performansı (GP)	3,57	,82	,395**	,348**	,285**	,401**	,397**	1	
Performans -Genel- (PER)	3,81	,53	,569**	,577**	,433**	,614**	,894**	,605**	1

Korelasyon analizi sonuçlarında tüm ilişkilerin yüksek düzeyde ( $p < 0,01$ ) anlamlı ve tüm ilişki yönlerinin pozitif olduğu görülmektedir. Analizlerin bu aşamasında, değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığına da bakılmış ve böyle bir problem olmadığı (Tolerans > .1; VIF < 10) tespit edilmiştir.

### 4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

#### 4.2.1. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ilk regresyon analizi ile işin anlamı ve alt boyutlarının bağlamsal performans üzerindeki etkisine bakılmıştır. Tablo 7'de yer verilen regresyon analizi sonuçlarında, işin anlamı ve tüm alt boyutlarının bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Tabloda yer alan  $R^2$  değerlerine bakıldığında, işin anlamının bağlamsal performansta meydana gelen değişimin %27'sini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca modellerin genel olarak anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Tabloda yer alan regresyon katsayıları ( $\beta$  değerleri) incelendiğinde, işin anlamında meydana gelen bir birim standart sapmalı artışın bağlamsal performans üzerinde ,53 düzeyinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Alt boyutlar bazında sonuçlara bakıldığında, açıklama ve etki düzeyi açısından işten anlam yaratma boyutunun diğer boyutlara göre yüksek ( $R^2 = ,26 - \beta = ,51$ ); çoğunluğun iyiliği alt boyutunun ise düşük ( $R^2 = ,12 - \beta = ,35$ ) değerlerle ayrıştığı görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak işin anlamı ve alt boyutlarının bağlamsal performansı etkilediğine ilişkin  $H_1$  ve alt hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 7: İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	S. H.	$\beta$	Model İstatistikleri
Bağlamsal Performans	İşin Anlamı - Genel	,432	,042	,526	$R^2 = ,274$ $F = 106,902$ $P < ,000$
Bağlamsal Performans	İşin Pozitif Anlamı	,383	,042	,482	$R^2 = ,230$ $F = 84,915$ $P < ,000$
Bağlamsal Performans	İşten Anlam Yaratma	,319	,032	,514	$R^2 = ,262$ $F = 100,737$ $P < ,000$
Bağlamsal Performans	Çoğunluğun İyiliği	,251	,040	,352	$R^2 = ,121$ $F = 39,057$ $P < ,000$

#### 4.2.2. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Görev Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Testi

İşin anlamının görev performansı üzerindeki etkisini belirlemek,  $H_2$  ve alt hipotezlerini test etmek için yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur. Tablo 8’de yer alan regresyon analizi sonuçları, işin anlamı ve tüm alt boyutlarının görev performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Analizlere ilişkin  $R^2$  değerlerine bakıldığında, işin anlamının görev performansında meydana gelen değişimin %16’sını açıkladığı görülmektedir. Modellerin genel olarak anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Tabloda yer alan regresyon katsayılarına dayanarak, işin anlamında meydana gelen bir birim standart sapmalı artışın görev performansı üzerinde ,40 düzeyinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Alt boyutlar bazında sonuçlara bakıldığında, açıklama ve etki düzeyi açısından işin pozitif anlamı boyutunun diğer boyutlara göre yüksek ( $R^2 = ,15 - \beta = ,39$ ); çoğunluğun iyiliği alt boyutunun ise düşük ( $R^2 = ,08 - \beta = ,28$ ) değerlerle dikkat çektiği söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle işin anlamı ve alt boyutlarının görev performansını etkilediğine ilişkin  $H_2$  ve alt hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 8: İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Görev Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	S. H.	$\beta$	Model İstatistikleri
Görev Performansı	İşin Anlamı - Genel	,485	,066	,401	$R^2 = ,157$ $F = 53,515$ $P < ,000$
Görev Performansı	İşin Pozitif Anlamı	,461	,064	,395	$R^2 = ,153$ $F = 51,809$ $P < ,000$
Görev Performansı	İşten Anlam Yaratma	,318	,051	,348	$R^2 = ,118$ $F = 38,619$ $P < ,000$
Görev Performansı	Çoğunluğun İyiliği	,300	,060	,285	$R^2 = ,078$ $F = 24,826$ $P < ,000$

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan hayatını çevreleyen uyaranlara bakıldığında, insanlığın maddiyat ve haz odaklı bir çemberin içinde kaldığı görülebilmektedir. Pazarlama yöntemleri, iletişim araçları ve özellikle sosyal medyanın bu açıdan üstlendiği rolün kayda değer olduğu söylenebilir. Bununla birlikte dünyanın gerçek gündemine bakıldığında, insanların çoğunlukla haz çemberinde yaşamaktan daha çok zorluk ve acı ile çevrelendikleri görülmektedir. Yaklaşık 20 yıl arayla yazılan iki makale arasında (Coutu: 2002; Şalı: 2020) işsizlik, depresyon, kalıcı güven kaybı, ekonomik daralma gibi konulardaki benzerlikler bunun bir işareti olarak değerlendirilebilir. Ayrıca COVID-19 küresel salgını ve Amerikan kongresinin işgali gibi örnekler, çok daha eski tarihlere göre bugünün bazı açılardan daha da sorunlu olduğu yönünde bir kanaat oluşturabilmektedir. Bu yaşananlar, insanlığın farklı çıkış yolları araması ya da var olan ve unutulmaya yüz tutan değerlere yönelmesi gerektiği noktasında bir işaret olarak değerlendirilmektedir. Bu arayışın nihai cevaplarından birinin Frankl'ın (2020: 113), hayattaki birincil motivasyon kaynağı olarak nitelediği anlam bulmak için çabalamak olduğu düşünülmektedir. Bu noktada gözden kaçırılmaması gereken bir hususun, yukarıda değinilen konuların özü olan sosyal ve ekonomik hayatın, örgütlerden ve iş hayatından bağımsız düşünülmeceği gerçeğidir. Bu kapsamda Frankl'ın ifadesi, hayatın geneli içinde önemli bir yer kaplayan iş hayatı açısından da geçerlidir ve anlam bulmanın, değerli bir kaynağı bulmak olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceler çerçevesinde araştırmanın amacı, iş hayatında, özellikle maddi kaynaklara ulaşımın zorlaştığı kriz dönemlerinde, anlamlı işin örgütler açısından önemini ve performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın diğer amacı, İşin Anlamı Ölçeği'nin küresel salgın döneminde ve doktor örnekleminde Türkçe geçerliliğini sınavarak konunun daha fazla araştırılmasına katkı sağlamaktır.

Araştırma sürecinde ilk olarak yabancı dilden çevrilen ölçeklerin anlaşılabilirliğini kontrol etmek ve bu anlamda güvenilirlik ve geçerliliklerini test etmek amacıyla 70 doktordan toplanan veriler ışığında pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Daha sonra 282 doktordan toplanan veriler üzerinden İşin Anlamı Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği'nin Türkçeye geçerlemeleri gerçekleştirilmiştir. İşin anlamı ölçeği 3 boyut ve 10 ifadeli orijinal yapısıyla, Performans Ölçeği ise iki faktör ve 17 ifadeli şekliyle Türkçeye geçerlemesi sağlanmıştır. Yapılan korelasyon analizinde değişkenler ve alt boyutların tümü arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0,01$ ). Ulaşılan bu sonuçlar yapılan regresyon analizleri ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen beta katsayıları, işin anlamı ve alt boyutlarının bağlamsal performans ( $H_1, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}$ ), görev performansı ( $H_2, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}$ ) ve toplam iş performansı düzeylerini pozitif şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Bulgular ışığında araştırmanın tüm hipotezleri desteklenmiştir. Bu sonuçlar yazındaki bazı araştırma sonuçları ile (Han vd., 2020; Feng vd., 2019; Tong, 2018; Allan vd., 2018; Harris vd., 2007) paralellik göstermektedir. Ayrıca ulaşılan sonuçlar Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Teorisi (1974: 3) ile de uyumlu görünmektedir. Çünkü bu teoriye göre anlamlı iş, daha yüksek iş tatmini, nitelikli iş performansı ve daha düşük personel devir hızına yol açan önemli bir psikolojik faktör olarak önerilmektedir (Allan vd., 2019: 500). Araştırma sonuçlarının, çalışmanın yapıldığı dönem ve veri toplanan örneklem nedeniyle işin anlamı ve performans değişkenlerinin incelendiği diğer araştırmalardan ayrıştığı ve özgünlüğü nedeniyle yazına katkı sunabileceği düşünülmektedir. Daha açık bir ifadeyle küresel salgınla en ön cephede mücadele eden ve bu nedenle işin anlamı açısından en niş örneklemelerden biri olduğu düşünülen doktorlardan, salgının yoğun sayılabileceği bir dönemde elde edilen verilerin değerli olduğu söylenebilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre işin anlamında meydana gelen artışın bağlamsal performansı oldukça yüksek bir düzeyde (.53) ve görev performansını da yine yüksek sayılabilecek bir düzeyde (.40) etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlar, performansı yükseltmek için anlama yatırım yapmanın, çalışanların sergiledikleri yüksek performans

üzerinden örgütlerine geniş ölçekli katkılar sunabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönem ve seçilen örneklem itibarıyla bu sonuçların daha değerli olduğu düşünülmektedir. Hastanelerdeki doluluk oranlarının yükseldiği, çalışma koşullarının zorlaştığı, doktorların kendi uzmanlık alanları dışında çalışabildiği, yürüttüğü hizmet uğruna sağlığını ve yaşamını yitiren doktorların olduğu bir süreçte performans üzerinde bu derece yüksek bir etkisinin gözlenmesi, anlamın COVID-19 küresel salgını gibi kriz dönemlerinde dahi değerli bir kaynak olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlar bazında sonuçlara bakıldığında, bağlamsal performans üzerinde en yüksek etkiyi işten anlam yaratma boyutu gösterirken, görev performansı üzerinde işin pozitif anlamı boyutunun daha büyük etki yarattığı görülmektedir. İşten anlam yaratmanın, kişinin işinden dolayı hayatına anlam katması durumu olduğu düşünüldüğünde, bağlamsal performansı artıran faktörün işin kişilerin hayatına kattığı anlam olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle, doktorlar işlerini hayatlarına anlam katan bir süreç olarak görmekte ve bu nedenle bağlamsal performanslarını yükseltmektedirler. Bu sonucun (küresel salgın döneminde yaşanan üzücü doktor kayıpları göz önünde bulundurulduğunda) işin hayata kattığı anlam uğruna çaba sarf ederken yitirilen yaşamlara işaret ettiği söylenebilir. Veri toplama sürecinde farklı vesilelerle görüşlerine başvuru doktorların değerlendirmelerinin bu görüşü desteklediği söylenebilir. Ulaşılan sonuç, nihai anlamda, insanın hayatını ancak hayatına anlam katan bir iş için feda edebileceğini düşündürmektedir. İşin pozitif anlamının görev performansı üzerindeki görece baskın etkisi ise doktorların işlerini anlamlı buldukları için görev performanslarını yükselttiklerini göstermektedir. Bu sonuç, doktorların işlerini yaşadıkları zorluklara rağmen anlamlı bulduklarını ve bu anlamın performanslarını yükseltecek etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İşin anlamının boyutları içinden çoğunluğun iyiliği alt boyutu her iki performans açısından daha düşük etkiye sahiptir. İşin anlamı modelinden hareketle (bkz. Şekil 1), çoğunluğun iyiliği boyutunun en kapsayıcı, en geniş halka olduğu ve diğer boyutların üzerine inşa edildiği söylenebilir. Bu görüşten hareketle, çoğunluğun iyiliği boyutunun diğer boyutlara göre etkisinin düşük kalmasının nedeni, ilk iki boyutun çok yoğun yaşanmasının son aşamadaki boyuta dönük anlamın ancak düşük düzeyde yaşanmasına imkân vermesi olarak yorumlanabilir. Başka bir neden ise doktorların süreç içerisinde yıpranmaları ve enerjilerinin çoğunluğun iyiliği boyutunda belli bir düzeye kadar yükseldiği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte diğer boyutlara göre düşük de olsa çoğunluğun iyiliği boyutunun da performans üzerinde etkisi olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Daha önce yapılan çalışmalarda alt boyutlar bazında ve bu kapsamda bir değerlendirmeye rastlanmadığı için karşılaştırma yapılamamıştır. Bu anlamda, çalışmanın alt boyutların derinliğine ilişkin farkındalık sunduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen tüm bu sonuçlar, işin anlamının önemini ortaya koymakta ve bu kaynağa yatırım yapmanın gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen bazı öneriler aşağıda sunulmuştur:

- İş daha anlamlı hale getirmek noktasında birey, örgüt ve sosyal çevre-maneviyat şeklinde sınıflandırılabilen işin anlamının kaynaklarına (Lysova vd. 2019; Frieder vd., 2018; Allan vd., 2013; Berg vd., 2013; Woods ve Sofat, 2013; Rosso vd., 2010; Michaelson, 2009; Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Ashforth ve Kreiner, 1999) vurgu yapmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle birey ve örgüt bazı sorumlulukları içerdiği düşünülen bu kaynakların taraflarca dikkate alınması ve anlamı artıracak şekilde değerlendirilmesi önerilebilir. Bu kapsamda benlik, değerler, içsel motivasyon, işi benimseme, kişilik ve kişilikle uyumlu iş gibi kişisel faktörlere; ayrıca iş arkadaşlıkları, liderlik tarzı, grup dinamikleri, iş tasarımı-özellikleri, iş becerikliliği, örgütsel misyon ve kültür gibi örgütsel faktörlere ve son olarak aile, finansal durum, kültür, maneviyat ve ahlak gibi sosyal-manevi faktörlere anlamlı işe kaynaklık eden faktörler olarak örgütlerce önem atfedilmesi



önerilmektedir. Bu faktörlerin uygulanmasına dönük değerlendirmeler ayrı bir çalışma konusu olarak araştırmacılara önerilebilir.

- Özellikle küresel salgın döneminde, sağlık sektörü ve doktorlar özelinde dünya ve Türkiye gündemindeki tartışmalarda, doktorların mesleğine dönük işin anlamından beslenerek yapılan açıklama ve yönetim yaklaşımlarına çok rastlanılmamaktadır. Böylesine değerli bir kaynağın, işin anlamına vurgunun, belki de dünya tarihinde bu derece bir daha önem ifade etmeyeceği bir gündemde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekte ve bu konuya özen gösterilmesi tüm sağlık sektörü paydaşlarına önerilmektedir.

- Dönüşümcü ve etik liderlik gibi liderlik tarzlarının işin anlamı üzerinden performansa katkı yapabileceği (Cleavenger ve Munyon, 2013; Piccolo vd., 2010) çeşitli araştırma sonuçlarında görülmektedir. Bu nedenle örgütlerde işin anlamına yatırım yapmanın lider seçiminden başladığı ve bu konuya önem verilmesi gerektiği söylenebilir.

- Chalofsky (2003), anlamlı işin bireyin yetkinlikleri, değerleri ve amacı ile işin amaçları arasında uyum inşa edilerek işyerinde sağlanabileceğini belirtmektedir. Bu konuda insan kaynakları yöneticileri başta olmak üzere tüm yöneticilere görev düştüğü unutulmamalıdır. Ayrıca tüm çalışanların ve doktorların işin anlamı konusunda bilgilendirmeleri ve bu konudaki farkındalıklarının artırılması önerilmektedir. Tüm bu tavsiyelerin, pratiğe dönüşmesinin işin anlamı konusunda eğitimlerle gerçekleştirilebileceği düşünülmekte ve bu tür eğitimler önerilmektedir.

- Mevcut araştırmalar çalışanların daha anlamlı bir iş arayışı içinde daha yüksek ücretten vazgeçmeye istekli olduklarını göstermektedir (Hu ve Hirsh, 2017: 8). Maddiyatın hemen her konuda ön planda tutulduğu bir örgütsel işleyişte, anlamın bu yönünün örgütler tarafından ayrıca dikkate alınması önerilebilir.

- Örgüt kültürü ve ikliminde pozitif kaynaklara alan açmak ve koçluk, mentorluk gibi yollarla bu durumu desteklemek çalışmanın bir diğer önerisidir. Özellikle küresel salgın gibi dönemlerde koçluğun önemli çıktılar sunduğu (Jarosz, 2021: 18) bilinmektedir.

- Örgüt ve yöneticilerin psikolojik kaynaklar noktasında çalışanlarına her dönem destek olamayacakları yine güncel problemler ve evde çalışma gibi uygulamalar nedeniyle görülmektedir. Bu nedenle çalışanların kendi kendilerine liderlik yapabileceklerini bilmeleri, öz liderlik gibi niteliklerini yükseltmeleri önerilebilir.

Araştırmanın bir diğer önerisi, performansın davranış (eylem) ve sonuç yönü arasında bir ayrımın gerekliliğine dikkat çekmektedir. Performansın davranışsal yönü, çalışanın işe ilişkin yaptığı faaliyetlere vurgu yaparken; sonuç yönü, çalışanın sunduğu çıktılara ya da sergilediği davranışların sonucuna vurgu yapmaktadır. Performans değerlendirmelerinde çoğunlukla sonuca odaklanıldığı ve bunun istenilen düzeyde çıktıya neden olamayan davranışları değersizleştirdiği görülmektedir. Bununla birlikte, performans sonucunun çalışanın davranışından farklı faktörlere de bağlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, doğru bir performans değerlemenin performansın davranış yönünü de en az sonuç yönü kadar dikkate alması gerektiği düşünülmektedir. Bu tür bir değerlemenin, çalışanları sonuç odaklı performans baskısından kurtaracağı ve süreçte sundukları katkının değerli görülmesi nedeniyle çalışanların daha yüksek performans sergilemelerine katkı sağlayacağı beklenmekte ve bu gerekçelerle örgütlerde uygulanması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar amaç-anlam-performans ilişkisini de düşündürmektedir. İşletme biliminde birçok kavramın (işletme, planlama, strateji, vizyon, misyon vb.) tanımında ve özünde yer bulan “amaç” kavramının “anlam” açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar işin anlamı konusunda “amaç” konusuna bazı araştırmacılarca (örneğin Baumeister vd., 2013: 506; Albrecht, 2013: 239) değinilse de kavramın öneminin yazında yeterince yer almadığı görülmektedir. Bir şeyin anlamlı olması

ya da yapılan bir işin anlam taşıması için belirli amaçlara hizmet etmesi gerektiği genel kabul görmektedir. Bu nedenle işe ilişkin amaçların net olarak ve doğru belirlenmesi anlama giden yol açısından önem arz etmektedir. Bu durum örgütler açısından, çalışanların amaçlarını değerlendirmek suretiyle (amaç-iş uyumu) daha doğru ve daha yüksek performans vadeden personel seçimi yapmalarını, ayrıca işin anlamını artırma odaklı bir yaklaşımdan hareketle bunun sunacağı muhtemel kazanımlara ulaşmalarını sağlayabilecektir. Amaç ile anlam ilişkisinde, genel olarak, amaç olduğunda anlamın olacağı yönünde bir değerlendirme söz konusudur (örneğin Baumeister vd., 2013: 506; Albrecht, 2013: 239). Başka bir ifade ile amaçtan anlamlılığa giden bir yoldan bahsedilmektedir. Bununla birlikte anlamlı olan bir şey için amaç düzeyinin ve bu anlamda motivasyonun daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Başka bir ifade ile bir şey ne kadar anlamlı ise o şey o kadar çok amaçlanacaktır. Bu açıdan bakıldığında bir işi çalışan açısından anlamlı kılmamanın, o işi ve işle ilgili çıktıları daha fazla amaçlanır kılacağı düşünülmektedir. Bu durum, örgütlerin iş tanımlarını oluştururken (diğer bazı faktörlerin yanı sıra) anlamı da ön planda tutmaları gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplarla kısıtlıdır ve veri toplanış şekline dolaylı (tek form ve zaman) sonuçların ortak yöntem varyansından etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların anketleri cevaplarken sosyal beğenirlik etkisinde kalmış olma ihtimalleri ve özellikle performansa ilişkin verilerin öz değerlendirme şeklinde elde edilmiş olması araştırmanın diğer kısıtları olarak belirtilebilir. Bununla birlikte konjonktürel olarak sıra dışı bir dönemde toplanan verilerin değerli olduğu ve çalışmayı özel kıldığı düşünülmektedir. Ayrıca katılımcılardan elde edilen geri dönüşler, doktorların kendilerini ifade etmek noktasında anketi önemsediklerine, soru sayısının azlığı ve anlaşılabilirliği nedeniyle anketleri inceleyerek cevapladıklarına işaret etmektedir. Yöneltilen soruya, gerekli görülmesi durumunda çalışma konusuyla ilgili görüşmeye istekli olduklarını belirten çok sayıda katılımcının olması bunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çalışmanın diğer kısıtı verilerin il bazlı toplanmış olması nedeniyle sonuçlarla ilgili genelleme yapma imkânının bulunmamasıdır.

## EKLER

### İşin Anlamı Ölçeği (The Work and Meaning Inventory - WAMI)

	<b>Boyut</b>	<b>İfade</b>
1	İşin Pozitif Anlamı	Kariyerim benim için anlamlıdır.
2	İşin Pozitif Anlamı	İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığımı biliyorum.
3	İşin Pozitif Anlamı	İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.
4	İşin Pozitif Anlamı	İşimin tatmin edici bir amacı var.
5	İşten Anlam Yaratma	İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.
6	İşten Anlam Yaratma	İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı eder.
7	İşten Anlam Yaratma	İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.
8	Çoğunluğun İyiliği	İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz. (Ters ifade)
9	Çoğunluğun İyiliği	İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.
10	Çoğunluğun İyiliği	Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.

**Kaynak:** Steger vd. 2012

## TEŞEKKÜR

Veri toplama sürecinde sundukları değerli desteklerinden dolayı Sayın Zehra KASAP, Dr. Ebru YAPRAK, Dr. A. Alim ATEŞ, Dr. Ömer SOBACI, Sayın Seyhan ÖZELCE ve Sayın Ahmet ÖZDEMİR ile birlikte kıymetli ve fedakâr katılımcılara bir kez daha teşekkür ederim.

Çalışmanın sonuç kısmında yapılan analizler kapsamında “insanın, hayatını ancak hayatına anlam katan bir iş için feda edebileceği” yönünde düşüncenin hissedilmesine kaynaklık eden tüm doktorlara ve çalışanlara sonsuz teşekkürler.

## KAYNAKÇA

1. AKIN, A., HAMEDOGLU, M. A., KAYA, Ç. ve SARIÇAM, H. (2013). “Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study”, *Journal of European Education*, 3(2): 11-16.
2. ALBRECHT, S. L. (2013). “Work Engagement and the Positive Power of Meaningful Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*. Emerald Group Publishing Limited”, 237–260. doi:10.1108/s2046-410x(2013)0000001013
3. ALLAN, B. A., AUTIN, K. L. ve DUFFY, R. D. (2013). “Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework”, *Journal of Career Assessment*, 22(4): 543-561.
4. ALLAN, B. A., DUFFY, R. D. ve COLLISSON, B. (2018). “Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator”, *Journal of Career Assessment*, 26(1): 172-182.
5. ALLAN, B. A., BATZ-BARBARICH, C., STERLING, H. M. ve TAY, L. (2019). “Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis”, *Journal of Management Studies*, 56(3): 500-528.
6. ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
7. ARLI, N.B. AMOS ile İleri Düzey YEM Uygulamaları Eğitimi, Ayeum, <https://www.ayeum.com/video-panel/video-izle/11130>
8. ASHFORTH, B. E. ve KREINER, G. E. (1999). “How can You do it?: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity”, *Academy of management Review*, 24(3): 413-434.
9. BAUMEISTER, R. F., VOHS, K. D., AAKER, J. L. ve GARBINSKY, E. N. (2013). “Some Key Differences Between a Happy Life and a Meaningful Life”, *The journal of Positive Psychology*, 8(6): 505-516.
10. BAYKAL N., E. (2018). “Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı”, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 11-25.
11. BERG, J. M., DUTTON, J. E. ve WRZESNIEWSKI, A. (2013). “Job Crafting and Meaningful Work”, *Purpose and Meaning in the Workplace*, 81: 1-32.
12. BORMAN, W.C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1993). “Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
13. BRISLIN, R. W., LONNER, W. J., & THORNDIKE, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods* (Vol. 11). New York: J. Wiley.

14. BUSSE, R. (2014). “Corporate Culture, Organizational Change And Meaning at Work-Linking Human Resources with Business Ethics”, *Human Systems Management*, 33(1-2): 47-50.
15. CHALOFESKY, N. (2003). “An Emerging Construct for Meaningful Work”, *Human Resource Development International*, 6(1): 69-83.
16. CHAUDHARY, R. (2020). “Authentic Leadership and Meaningfulness at Work. Role of Employees’ CSR Perceptions and Evaluations”, *Management Decision*, 1-16.
17. CLAUSEN, T., BURR, H. ve BORG, V. (2014). “Does Affective Organizational Commitment and Experience of Meaning at Work Predict Long-Term Sickness Absence? An Analysis of Register-Based Outcomes Using Pooled Data on 61,302 Observations in Four Occupational Groups”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(2): 129-135.
18. CLEAVENGER, D. J. ve MUNYON, T. P. (2013). “It's How You Frame it: Transformational Leadership and the Meaning of Work”, *Business Horizons*, 56(3): 351-360.
19. COUTU, D. L. (2002). “How Resilience Works”, *Harvard Business Review*, 80(5): 46-56.
20. ÇALIŞKAN, A., TURUNÇ, Ö. ve MERT, İ. S. (2019). “Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10): 1-22.
21. DEMİRER, M. C. (2019). “Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1): 283-302.
22. EKİYOR, A. ve KARAGUL, S. (2016). “Sağlık Sektöründe Personel Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İç Girişimcilğe Etkisi”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(3): 13-25.
23. EVCİMEN, C., ÇAKICI, A. ve ÇAKICI, C. (2020). “İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2): 672-683.
24. FENG, L., LI, J., FENG, T. ve JIANG, W. (2019). “Workplace Ostracism and Job Performance: Meaning at Work and Family Support as Moderators”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(11): 1–13. doi:10.2224/sbp.8244
25. FINDIKLI, M. A., KELEŞ, H, N. ve AFACAN, C. (2017). “İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi”, *KAÜİİBFD* 8(16): 395-413.
26. FRANKL, V. E. (2020). *İnsanın Anlam Arayışı. Okuyan Us Yayın Eğitim*, 71. Baskı, İstanbul.
27. FRIEDER, R. E., WANG, G. ve OH, I. S. (2018). “Linking Job-Relevant Personality Traits, Transformational Leadership, and Job Performance Via Perceived Meaningfulness at Work: A Moderated Mediation Model”, *Journal of Applied Psychology*, 103(3): 324.
28. GELLATLY, I. R. ve IRVING, P. G. (2001). “Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers”, *Human Performance*, 14(3): 231-245.

29. GOODMAN, S. A. ve SVYANTEK, D. J. (1999). "Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55: 254–275.
30. HACKMAN, J. R. ve OLDHAM, G. R. (1975). "Development of the Job Design Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60: 159–170.
31. HAN, S.-H., SUNG, M. ve SUH, B. (2020). "Linking Meaningfulness to Work Outcomes Through Job Characteristics and Work Engagement", *Human Resource Development International*, 1–20. doi:10.1080/13678868.2020.1744999
32. HARRIS, K. J., KACMAR, K. M. ve ZIVNUSKA, S. (2007). "An Investigation of Abusive Supervision as a Predictor of Performance and the Meaning of Work as a Moderator of the Relationship", *The Leadership Quarterly*, 18(3): 252-263.
33. HU, J. ve HIRSH, J. B. (2017). "Accepting Lower Salaries for Meaningful Work", *Frontiers in Psychology*, 8, 1649, 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01649
34. İSLAMOĞLU, A. H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri 2. Baskı*. İstanbul: Beta Yayınları.
35. JAROSZ, J. (2021). "The Impact of Coaching on Well-Being and Performance of Managers and Their Teams During Pandemic", *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1): 4-27.
36. JOHANSON, G. A. ve BROOKS, G. P. (2010). "Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies", *Educational and Psychological Measurement*, 70(3): 394-400.
37. KANBUR, E. (2018). "Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1): 147-162.
38. KANG, L., MA, S., CHEN, M., YANG, J., WANG, Y., Lİ, R., ... ve LİU, Z. (2020). "Impact on Mental Health and Perceptions of Psychological Care among Medical and Nursing Staff in Wuhan During the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak: A Cross-sectional Study", *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11-17.
39. KARAHAN, A. ve YILMAZ, H. (2010). "Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25): 136-156.
40. KASHYAP, V. ve ARORA, R. (2020). "Decent Work and Work–Family Enrichment: Role of Meaning at Work and Work Engagement", *International Journal of Productivity and Performance Management*.
41. KELEŞ, H. N. (2017). "Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1): 154-167.
42. LAVY, S. ve BOCKER, S. (2018). "A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher–Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction", *Journal of Happiness Studies*, 19(5): 1485-1503.
43. LIPS-WIERSMA, M. ve WRIGHT, S. (2012). "Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)", *Group & Organization Management*, 37(5): 655-685.
44. 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.

45. MICHAELSON, C. (2005). “ ‘I Want Your Shower Time!’: Drowning in Work and the Erosion of Life”, *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4): 7-26.
46. MICHAELSON, C. (2009). “Meaningful Work and Moral Worth”, *Business and Professional Ethics Journal*, 28(1/4): 27-48.
47. MOTOWIDLO, S. J. ve VAN SCOTTER, J. R. (1994). “Evidence that Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance”, *Journal of Applied psychology*, 79(4): 475-480.
48. NAWRIN, R. (2014). “Employee Engagement & Meaningful Work in Asian Context: A Cultural Perspective”. Unpublished PhD thesis, National Institute of Development Administration (NIDA), Thailand.
49. ORUÇ, E. (2019). “İş Şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1): 24-28.
50. ÖZKAN, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma. PhD, Mersin University Institute of Social Sciences.
51. PAYNE, S., (2018). “3 New Findings on Creating a Human Work Culture, *Workforce Business Strategy and Management*”, January/February, [https://issuu.com/workforce-magazine/docs/wf0118\\_issuu](https://issuu.com/workforce-magazine/docs/wf0118_issuu), 1-52.
52. PETCHSAWANG, P. ve DUCHON, D. (2012). “Workplace spirituality, meditation, and Work Performance”, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2): 189-208.
53. PICCOLO, R. F., GREENBAUM, R., HARTOG, D. N. D. ve FOLGER, R. (2010). “The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics”, *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3): 259-278.
54. POLATCI, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerine Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
55. POLATCI, S., Baygın, E. ve Sobacı, F. (2020). “Adil Dünya İnancı ile İş Performansı Arasındaki Etkileşim: Aracı Değişken Olarak Yaşam Tatmini”, *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2): 217-232.
56. RICH, B. L., LEPINE, J. A. ve CRAWFORD, E. R. (2010). “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
57. 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.
58. ROTUNDO, M. ve SACKETT, P. R. (2002). “The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach”, *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 66.
59. SCROGGINS, W. A. (2008). “The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1): 57–71. doi:10.1007/s10672-007-9060-0
60. SPREITZER, G. M. (1995). “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442–1465. doi:10.5465/256865

61. STEGER, M. F. (2017). "Creating Meaning and Purpose at Work", The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strength Based Approaches at Work, 60-81.
62. STEGER, M. F., DIK, B. J. ve DUFFY, R. D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)", Journal of Career Assessment, 20(3): 322-337.
63. ŞANLI, O. (2020). "Keynesyen Model Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Küresel Ekonomiye Muhtemel Etkileri: ABD ve Çin Ekonomileri Üzerine Bir Araştırma", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5): 597-634.
64. TABACHNICK B. G. ve LINDA S. F. (2001). Using Multivariate Statistic. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
65. THOMAS, K. W. ve VELTHOUSE, B. A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation", Academy of Management Review, 15(4): 666-681.
66. TONG, L. (2018). "Relationship Between Meaningful Work and Job Performance in Nurses", International journal of Nursing Practice, 24(2): 1-6.
67. VAN SCOTTER, J., MOTOWIDLO, S. J. ve CROSS, T. C. (2000). "Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards", Journal of Applied Psychology, 85(4): 526-535. doi:10.1037/0021-9010.85.4.526
68. VISWESVARAN, C. ve ONES, D. S. (2000). "Perspectives on Models of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, 8(4): 216-226.
69. WAN WINGERDEN J. ve VAN DER STOEP J. (2018). "The motivational potential of Meaningful Work: Relationships with Strengths Use, Work Engagement, and Performance", PLoS ONE 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
70. WOODS, S. A. ve SOFAT, J. A. (2013). "Personality and Engagement at Work: The Mediating Role of Psychological Meaningfulness", Journal of Applied Social Psychology, 43(11): 2203-2210.
71. 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.
72. YILDIRIM, Ü.B., TAŞ, M. A. ve ÇİÇEK, H. (2021). "İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 51: 277-306
73. YILMAZ, H. ve POLATCI, S. (2018). "Örgütsel Adalet Algısı ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Sinizmin Rolü", International Journal of Social Science, 1(2): 286-3