
YAPILAN İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞE TUTKUNLUK İLİŞKİSİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA Şeyda Nur SEÇKİN¹

Öz

Bu çalışmada, yapılan işin anlamlılığının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş tatmini ile iş merkezliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Saha araştırması, bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 291 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Her ne kadar akademisyenlik, genç nesillerin yetiştirilmesini ve bilimsel faaliyetleri içermesi sebebiyle pek çok insan nezdinde anlamlı bir iş olarak nitelendirilse de her insanın yaşamda farklı önceliklere, beklentilere, amaç ve hayallere sahip olabileceği; dolayısıyla da tüm akademisyenlerin yaptıkları işi anlamlı bulmayabileceği söylenebilir. Akademisyenliğin, mesleği icra edenler nezdinde ne düzeyde anlamlı bulunduğu, eğitim-öğretim ve bilimsel faaliyetlerin kalitesini de doğrudan etkileyeceğinden saha araştırmasının söz konusu meslek grubu üzerinde incelenmesinin önemli olduğu düşünülebilir. Yapılan saha araştırması sonucunda, akademisyenlerin yaptıkları işi kısmen anlamlı buldukları ve yaptıkları işi anlamlı bulma düzeyleri arttıkça da hem iş tatminlerinin arttığı hem de işlerini daha fazla yaşamlarının merkezine koydukları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra; iş tatmini ve iş merkezliliğin (bir diğer ifadeyle, işin bireyin yaşamındaki merkezi rolünün) yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşin anlamlılığı, iş merkezlilik, iş tatmini, işe tutkunluk

¹ İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Organizasyon A.B.D.,
E-posta: seydaseckin@gmail.com. Yazar ORCID numarası: 0000-0002-2313-1340

MEANINGFUL WORK AND WORK ENGAGEMENT RELATIONSHIP A RESEARCH ON ACADEMICS

Şeyda Nur SEÇKİN

Abstract

In this study, it is aimed to determine the mediating role of work centrality and job satisfaction on meaningful work-work engagement relationship. The field study was conducted on 291 academicians working in a state university. Although academic profession is thought as a meaningful job involving scientific activities and raising younger generations, it can not be said that all the academicians find their jobs as meaningful because every person are different from each other in terms of their priorities, goals, values and aims in their lives. Since the degree of meaning academicians find in their jobs may affect the quality of educational and scientific activities, it can be said that conducting the field research on academicians is important. Research results have demonstrated that participants find their jobs partially meaningful; and meaningful work has a positive impact on work centrality, job satisfaction and work engagement. Moreover, it was determined that both job satisfaction and work centrality have a mediating effect on the relationship of meaningful work and work engagement.

Keywords: Meaningful work, work centrality, job satisfaction, work engagement

Giriş

Günümüzde pek çok insanın yaptığı işte anlam aradığı ve anlamlı bir işte çalışarak da yaşamlarını anlamlandırma arzusunda oldukları görülmektedir (Steger ve Dik; 2009; Geldenhuys vd., 2014). Yapılan işin anlamlılığı hem psikolojik güçlendirmenin bir alt boyutu; hem de etkili bir motivasyon aracı olarak çalışanlarda işe ve örgüte yönelik pek çok olumlu tutum ve davranışı da beraberinde getirmekte; ayrıca yaşam doyumunu da artırmaktadır. Çalışanın yaptığı işi anlamlı bulmasının arzu edilen olumlu sonuçlarından birisi de çalışanın yaptığı işle bütünleşmesi; bir diğer ifadeyle işe tutkunluktur (Fouche

vd., 2017; Olivier ve Rothmann, 2007; May vd., 2004; Rothmann ve Buys, 2011; Jung ve Yoon, 2016).

İşe tutkunluk, çalışanın işini aşkla yapması; şevk ve heyecanla işine dört elle sarılması olarak tanımlanabilir (Schaufeli vd., 2006). Pozitif psikolojiye ilişkin bir kavram olan işe tutkunluğun, 2000’li yıllardan itibaren araştırma konusu olarak ele alındığı; yerli yazında ise işe tutkunluk üzerine yapılan araştırmaların giderek artmakla birlikte göreceli olarak daha sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Yerli yazında, işin anlamlılığının işe tutkunluk üzerindeki etkisini ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Uluslararası yazında ise, çalışanın yaptığı işi ne düzeyde anlamlı bulduğu işe tutkunluğu etkileyen önemli bir faktör olarak dile getirilmekte ve amprik bulgularla da desteklenmektedir (Fouche vd., 2017; Olivier ve Rothmann, 2007; May vd., 2004; Rothmann ve Buys, 2011). Ancak bu etkide aracılık görevi gördüğü düşünülen iş merkezlik ve iş tatminini ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan yola çıkarak, elde edilecek bulguların ilgili alana katkı sağlayacağı varsayılmış ve araştırma konusunun incelenmesine karar verilmiştir. Saha araştırması bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 291 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın ilk bölümünde konuya ilişkin kuramsal çerçeve verilerek hipotezler sunulmuş; ikinci bölümde ise saha araştırması sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk

Hackman ve Oldham’a (1975:162)’e göre, birey yaptığı işi önemli ve değerli olarak nitelendirdiğinde, iş çalışan nezdinde anlam kazanmaktadır. Bir çalışanın yaptığı işi ne düzeyde anlamlı bulduğu öznel bir yargı olup kişinin yaptığı işi nasıl algılayıp yorumladığına bağlı olarak kişiden kişiye göre değişmektedir. Çalışanın yaşamdaki amacı, öncelikleri, beklentileri ve hayalleri gibi bireysel faktörler yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanın yaptığı işi ve iş çıktılarının anlamlı bir amaca hizmet ettiğini düşünmesi de kişinin yaptığı işe anlam atfetmesinde etkili olmaktadır (Bailey ve Madden, 2016).

Bailey ve Madden (2016) araştırma sonuçları, işin anlamlılığını belirleyen temel unsurun bireysel faktörler olduğunu (bireyin yaşamdaki amacı, hayalleri, değerleri vb.); işi birey nezdinde anlamsız kılan temel unsurların ise örgütsel çevreye ilişkin faktörler olduğunu belirtmektedir. İşçi çalışan nezdinde anlamsızlaştıran örgütsel faktörlerin başında da zayıf ve yetersiz yönetim uygulamaları gelmektedir. Zayıf ve yetersiz bir yönetim altında çalışan ve kendi iş ahlakı ve değerlerine sahip olmayan çalışma arkadaşlarıyla çalışmak durumunda kalan çalışanların, yaptıkları işi daha fazla anlamsız olarak nitelendirdikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların örgüte yaptıkları katkıların takdir ve değer görmemesi, duygu ve düşüncelerinin dikkate alınmaması ve işyerindeki olumsuz insan ilişkileri de yapılan işi çalışan nezdinde anlamsızlaştırmaktadır.

Chalofsky (2010) ise, yapılan işin anlamlılığını belirleyen etmenleri üç boyut altında ele almaktadır. Bu boyutlar; kendilik duygusu, işin kendisi ve iş-yaşam dengesidir. Kendilik duygusu boyutu, bir çalışanın kabul görme, onaylanma veya yargılanma gibi kaygıları olmaksızın mevcut işyerinde kendisi gibi olabilmesi; kendi benliğini hiçbir çekince duymadan ortaya koyabilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşin kendisi ise; yapılan işin çalışana potansiyelini kullanma; kabiliyet ve becerilerini geliştirme, uzmanlaşma imkanı tanınması olarak ifade edilmektedir. İş-yaşam dengesi boyutu da, çalışanın yaptığı işin ve çalışma koşullarının, yaşamının diğer alanlarını (aile hayatı, sosyal hayat vb.) olumsuz yönde etkilememesi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, bir çalışanın mevcut işyerinde kendi benliğini hiçbir çekince duymadan ortaya koyabilmesi; yaptığı işin kendisini geliştirme ve potansiyelini kullanma fırsatı vermesi ve yaptığı işle yaşamının diğer alanları arasında bir denge kurabilmesi halinde çalışanın yaptığı işi anlamlı bulacağı ifade edilmektedir.

Pratt ve Ashforth (2003) ise yapılan işi çalışan nezdinde anlamlı kılan dört temel faktör olduğuna dikkat çekmektedir. Bunlar; çalışanın sahip olduğu bireysel değerler ile örgütsel değerlerin birbiriyle uyumlu olması; işin çalışan nezdinde anlamlı bir amaca hizmet etmesi; işyerindeki olumlu insan ilişkileri ve son olarak da kişinin çalışmaya verdiği önemdir. Yapılan işi anlamlı kılan yegane unsurun sadece işin mahiyeti ve kapsamı olmadığı; bireysel değerler ve işyerindeki

çalışma ilişkileri gibi diğer unsurların da belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Nitekim; Fouche ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu araştırma sonuçları da işyerindeki olumlu insan ilişkilerinin çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmalarında etkili bir faktör olduğunu göstermektedir.

İşin anlamlı bulunması çoğu zaman yapılan işten gurur duymayı, ilham duygusunu ve manevi hazzı da beraberinde getirmekte; bunun yanı sıra, yaptığı işi anlamlı bulan bireylerin işe ilişkin karşılaştıkları zorlukların da daha kolay üstesinden geldikleri görülmektedir (Bailey ve Madden, 2016). Ayrıca; yapılan işin çalışan nezdinde anlamlılık düzeyi arttıkça çalışanların yaşamlarını daha anlamlı buldukları ve öznel iyi oluşlarının da arttığı görülmektedir (Allan vd., 2016; Arnold vd., 2007; Steger vd., 2012a). Yapılan araştırmalar; işin anlamlılığının tükenmişlik (Fouche vd., 2017); devamsızlık ve işten ayrılma niyeti (Scroggins, 2008; Steger vd., 2012b) ile negatif; iş performansı (Fouche vd., 2017); iş merkezlik (Harpaz ve Fu, 2002) ve işe tutkunluk (Fouche vd., 2017; Olivier ve Rothmann, 2007; May vd., 2004; Rothmann ve Buys, 2011) ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapılan işin çalışan nezdinde anlamlı görülmesi halinde; işin kendisinin çalışan için bir ödül niteliğinde olacağı ve işe özendirici bir faktör olarak çalışanı motive edeceği söylenebilir. Nitekim Herzberg'in Çift Faktör Teorisi uyarınca da, işin anlamlılığı işe özendirici temel faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Yapılan işin anlamlı bulunması, çoğu zaman yapılan işten gurur duyma, ilham alma, manevi haz ve içsel tatmin elde etme gibi pek çok olumlu duyguyu da beraberinde getirdiğinden; çalışanların yaptıkları işi anlamlı buldukları işlerine daha fazla gönülden bağlanacakları; bir diğer ifadeyle işe tutkunluklarının artacağı ifade edilebilir. Nitekim, yapılan araştırmalar da (Fouche vd., 2017; Olivier ve Rothmann, 2007; May vd., 2004; Rothmann ve Buys, 2011; Jung ve Yoon, 2016) işin anlamlılığının işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediğine işaret etmektedir. Buradan hareketle geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H1: Yapılan işin anlamlılığı, işe tutkunluğu pozitif yönde etkiler.

Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Tatmini ve İşin Merkezîyet Derecesinin Aracı Rolü

İşin merkezîyet derecesi, işin çalışanın yaşamında oynadığı rol olarak tanımlanabilir (Walsh ve Gordon, 2008:46). Bir çalışanın yaptığı işi yaşamının merkezine ne düzeyde koyduğu, her ne kadar kişinin içinde yaşadığı toplumun çalışmaya attığı değer ve kültürel öğelerden etkilense de; bireyin yaşamdaki önceliklerinin ve beklentilerinin de belirleyici bir faktör olduğu görülmektedir (Kuchinke vd., 2011). İşin bireyin yaşamındaki merkezîyet derecesi; bireyin esasında işe ne düzeyde emek ve zaman harcamakta gönüllü olduğunun bir göstergesidir (Hatrup vd., 2007). İşin yaşamdaki merkezîyet derecesi arttıkça, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal kanlamda tüm enerjilerini işlerine kanalize ettikleri; yaşamdaki önceliklerinin de iş olduğu görülmektedir (Tziner vd., 2014).

Yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyinin, işin bireyin yaşamındaki merkezi rolü üzerinde etkili bir faktör olabileceği düşünülmektedir. Nitekim, günümüzde pek çok insanın anlamlı buldukları bir işte çalışma arzusunda olduğu (Steger ve Dik; 2009; Geldenhuys vd., 2014) ve yaptıkları işi anlamlı bulan çalışanların yaşamlarını da anlamlı olarak nitelendirdikleri görülmektedir (Allan vd., 2016.; Arnold vd., 2007; Steger vd., 2012a). Dolayısıyla, yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyi arttıkça çalışanın yaptığı iş vasıtasıyla manevi bir tatmin elde edeceği; söz konusu manevi tatminin de çalışanın yaşamını bir bütün olarak olumlu yönde etkileyeceği; ve böylelikle çalışanın daha fazla iş merkezli olacağı ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, çalışan yaşamının odağına işini koydukça; çalışanın yaptığı işe daha fazla gönülden bağlanacağı; bir diğer ifadeyle işe tutkunluk düzeyinin de artacağı beklenebilir. Nitekim yapılan araştırmalar (Bal ve Kooij, 2011; Ugwu vd., 2015), iş merkezîliliğin işe tutkunluk üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyi arttıkça işin bireyin yaşamında daha merkezi bir rol oynayacağı; işin merkezi rolünün artmasıyla birlikte de işe tutkunluk düzeyinin pozitif yönde etkileneceği ifade edilebilir:

H2: Yapılan işin anlamlılığı, iş merkezîliliği pozitif yönde etkiler.

H3: İş merkezlilik, yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

İş tatmini; çalışanın ücret, terfi, fiziki çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ile yapılan işin mahiyeti, kapsamı gibi işin çeşitli yönlerine ilişkin beklentilerinin karşılanma derecesi olarak tanımlanabilir (Bacharach vd., 1991). İşe ilişkin beklentilerin ve önceliklerin hem kişiden kişiye göre değiştiği hem de farklı meslek gruplarında farklılaştığı dile getirilmektedir (Lee vd., 1981; Berger, 1986; Hu vd., 2010). Ancak hemen hemen tüm meslek gruplarında, derecesi farklı olmakla birlikte, çalışanların anlamlı buldukları bir işte çalışmayı önem verdikleri (Lips-Wiersma vd., 2016) ve işin anlamlılığının ücret, terfi ve çalışma koşulları gibi işin diğer boyutlarına kıyasla çalışanlar nezdinde giderek daha da önem kazandığı dile getirilmektedir (Bailey ve Madden, 2016). Dolayısıyla, çalışanların yaptığı işi anlamlı buldukları iş tatminlerinin artacağı; iş tatmininin artmasıyla birlikte de çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin de pozitif yönde etkileneceği ifade edilebilir:

H4: İş tatmini, işe tutkunluğu pozitif yönde etkiler.

H5: İş tatmini, yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

Metodoloji

Araştırma Hipotezleri

Kuram ve konuya ilişkin yapılmış daha önceki araştırma bulgularından hareketle geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: İşin anlamlılığı, işe tutkunluğu pozitif yönde etkiler.

H2: İşin anlamlılığı, iş merkezliliği pozitif yönde etkiler.

H3: İş merkezlilik, işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

H4: İş tatmini, işe tutkunluğu pozitif yönde etkiler.

H5: İş tatmini, işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Araştırma, kolayda örneklem yöntemiyle bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim üyeleri üzerinde yürütülmüştür.

Araştırma yöntemi nicel araştırma olup; veri toplama aracı olarak anket çalışması gerçekleştirilmiş; veri toplama tekniği olarak da bırak-topla tekniği ve elektronik posta kullanılmıştır. 500 adet anket formu hazırlanmış ancak 300 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Anketlerin bir kısmının gelişi güzel doldurulmuş olması sebebiyle 9 tanesi elenmiş; 291 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeklerin yapı geçerlilikleri ve araştırma hipotezleri AMOS 21.0 programı kullanılarak en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) yöntemiyle doğrulayıcı faktör ve yol analizi yapılarak incelenmiştir.

Örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistiklere baktığımızda; katılımcıların %64,7'sinin 35-40; %16'sının 41-45; %10,9'unun da 46-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 55 yaşın üzerinde olan katılımcıların oranı ise %8,4'tür. Katılımcıların yarısından fazlası erkek (%68,6) ve önemli bir kısmı da (%79,5) evlidir. Katılımcıların akademik ünvanlarına baktığımız da ise; %65,9'unun yardımcı doçent; %17,9'unun doçent ve %16,2'sinin de profesör olduğu görülmektedir. Katılımcıların %7,2'si 3-5 yıl, %18,7'si 6-10 yıl; %43,2'si 11-14 yıl; %30,9'u da 15 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işyerinde çalıştıklarını beyan etmiştir. Örnekleme ilişkin genel bir betimleme yapılacak olursa; katılımcıların yarısından fazlasının erkek, evli ve yardımcı doçent ünvanına sahip olduğu; örneklemin önemli bir kısmının da (%74,1) mevcut işyerinde 10 yıldan uzun bir süredir çalıştığı ifade edilebilir.

Veri Toplama Araçları

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular; ikinci bölümde ise bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ifadeler yer almaktadır. İşin anlamlılığı Bunderson ve Thompson (2009) tarafından geliştirilen 5 madde; işe tutkunluk ise Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 madde ile ölçülmüştür. İş tatmini için Bacharach ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen 5 maddelik beklenti temelli iş tatmini ölçeği; iş merkezlik için de Carr ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen 5 maddelik iş merkezlik ölçeği kullanılmıştır. Tüm ölçekler 5'li Likert olup ölçek maddelerine ilişkin yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır:

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Ölçek | χ^2/df | RMSEA | TLI | GFI | CFI | Faktör Yükleri |
|------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| İşin Anlamlılığı | 1,501 | 0,057 | 0,988 | 0,981 | 0,995 | 0,647-0,910 |
| İş Merkezlilik | 1,384 | 0,045 | 0,997 | 0,994 | 0,998 | 0,677-0,915 |
| İş Tatmini | 2,014 | 0,079 | 0,988 | 0,974 | 0,994 | 0,882-0,936 |
| İşe Adanmışlık | 1,815 | 0,073 | 0,981 | 0,956 | 0,990 | 0,724-0,934 |

Elde edilen sonuçlar, ölçeklerin tek boyutlu faktör yapılarının kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklere ilişkin elde edilen Cronbach α değerleri ise; işin anlamlılığı için 0,797; iş merkezlilik için 0,922; iş tatmini için 0,817; işe adanmışlık için de 0,839’dur. Dolayısıyla, ölçeklerin mevcut örnekleme geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada yer alan her bir ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelendikten sonra araştırmanın ölçüm modeli oluşturulan alternatif modellerle karşılaştırılarak test edilmiştir. Tüm gözlemlenen değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı Model 1; işin anlamlılığı ve iş merkezliliğinin tek bir faktör altında ele alındığı üç faktörlü Model 2; işin anlamlılığı ve iş tatmininin tek boyut olarak ele alındığı üç faktörlü Model 3; işin anlamlılığı, iş tatmini ve iş merkezliliğinin tek faktör altında ele alındığı iki faktörlü model 4 ve son olarak da dört faktörlü mevcut ölçüm modeli (Model 5) doğrulayıcı faktör analizi yapılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’deki gibidir:

Tablo 2: Alternatif Ölçüm Modellerine İlişkin Uyum İndeksleri

| Model | χ^2/df | RMSEA | TLI | GFI | CFI |
|----------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|
| Model 1 | 2,291 | 0,091 | 0,909 | 0,737 | 0,918 |
| Model 2 | 2,274 | 0,091 | 0,911 | 0,741 | 0,919 |
| Model 3 | 2,238 | 0,089 | 0,913 | 0,745 | 0,922 |
| Model 4 | 2,289 | 0,090 | 0,908 | 0,737 | 0,918 |
| Model 5 (Araştırma Modeli) | 1,867 | 0,075 | 0,939 | 0,804 | 0,948 |

Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde; Model 5’in (Araştırma Modeli) en iyi uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu görülmektedir. Mevcut ölçüm modelinin verilere daha iyi uyum sağlaması adına aynı faktör altında yer alan gözlemlenen değişkenlere ait bazı hata terimleri birbiriyle ilişkilendirilmiş; bir diğer ifadeyle modifikasyon işlemi yapılmıştır. Araştırmanın ölçüm modeline ilişkin elde edilen nihai uyum indeks değerleri ile ilgili yazında yaygın olarak kabul gören iyi uyum ve kabul edilebilir düzeydeki uyum indeks değerleri (Meydan ve Şeşen, 2015:37) karşılaştırmalı olarak Tablo 3’te sunulmuştur:

Tablo 3: Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndeksleri

| | Elde Edilen Değerler | İyi Uyum | Kabul Edilebilir Uyum |
|-------------|----------------------|-------------|-----------------------|
| χ^2/df | 1,752 | ≤ 3 | $\leq 4-5$ |
| RMSEA | 0,070 | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08 |
| NFI | 0,902 | $\geq 0,95$ | 0,90-0,94 |
| GFI | 0,810 | $\geq 0,90$ | 0,85-0,89 |
| CFI | 0,955 | $\geq 0,97$ | $\geq 0,95$ |
| TLI | 0,947 | 0,95-1,00 | 0,90 - 0,95 |

χ^2/df = ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; RMSEA=kök ortalama kare yaklaşım hatası; TLI= Tucker-Lewis indeks ; CFI= karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI=iyilik uyum indeksi; NFI=normlaştırılmış uyum indeksi

Tablo 3’te yer alan uyum indeks değerleri incelendiğinde, elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Yapısal modelin test edilmesine geçmeden önce değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile korelasyon katsayıları analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’te yer almaktadır:

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

| Değişkenler | Ort. | SS | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|------|-------|--------|--------|--------|---|
| 1.İşin Anlamlılığı | 3,61 | 1,162 | - | | | |
| 2.İş Tatmini | 3,47 | 1,104 | ,861** | - | | |
| 3.İş Merkezlilik | 3,54 | 0,997 | ,731** | ,796** | - | |
| 4.İşe Tutkunluk | 3,62 | 1,066 | ,814** | ,842** | ,836** | - |

** p<0,01; * p<0,05

Tablo 4’te yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde; katılımcıların yaptıkları işi kısmen anlamlı buldukları ve kısmen iş merkezli oldukları söylenebilir. İşe tutkunluk ve iş tatmini düzeyleri ise ortalama değer üstünde olmakla birlikte iş tatmini en düşük değere sahiptir. Korelasyon katsayılarını incelediğimizde ise; işin

anlamlılığının iş tatmini, iş merkezlilik ve işe tutkunluk ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir [sırasıyla;(r=0,861; p<0,01); (r=0,731; p<0,01); (r=0,814; p<0,01)]. İş tatmini ve iş merkezlilik ile işe tutkunluk arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır [sırasıyla;(r=0,842; p<0,01); (r=0,836; p<0,01)].

Analizin üçüncü aşamasında, kuram ve konuya ilişkin yapılmış daha önceki araştırma bulgularından hareketle örtük değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere geliştirilen yapısal model test edilmiştir. Araştırmanın yapısal modeline ilişkin elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 5'te yer almaktadır:

Tablo 5: Yapısal Modelin Uyum İndeksleri

| | Elde Edilen Değerler | İyi Uyum | Kabul Edilebilir Uyum |
|-------------|----------------------|-------------|-----------------------|
| χ^2/df | 1,787 | ≤ 3 | $\leq 4-5$ |
| RMSEA | 0,071 | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08 |
| NFI | 0,900 | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 |
| GFI | 0,807 | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85 |
| CFI | 0,953 | $\geq 0,97$ | $\geq 0,95$ |
| TLI | 0,945 | 0,95-1,00 | 0,90 - 0,95 |

χ^2/df = ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; RMSEA=kök ortalama kare yaklaşım hatası; TLI= Tucker-Lewis indeksi ; CFI= karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI=iyilik uyum indeksi; NFI=normlaştırılmış uyum indeksi.

Tablo 5'te yer alan değerler incelendiğinde; araştırmanın yapısal modeline ilişkin uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüş olup herhangi bir modifikasyon işleminin yapılmasına gerek duyulmamıştır. Her bir örtük değişken arasındaki yollara ilişkin elde edilen standardize edilmiş β katsayıları, standart hata ve anlamlılık değerleri ise Tablo 6'da yer almaktadır:

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Yol Katsayıları

| Yol | Standardize Beta | Standart Hata | p |
|-----------------------------------|------------------|---------------|--------------|
| İşin Anlamlılığı → İş Merkezlilik | 0,867 | 0,077 | $\leq 0,001$ |
| İş Merkezlilik → İşe Tutkunluk | 0,456 | 0,119 | $\leq 0,001$ |
| İşin Anlamlılığı → İşe Tutkunluk | 0,539 | 0,107 | $\leq 0,001$ |
| İşin Anlamlılığı → İş Tatmini | 0,974 | 0,099 | $\leq 0,001$ |
| İş Tatmini → İşe Tutkunluk | 0,330 | 0,559 | $\leq 0,001$ |
| İşin Anlamlılığı → İşe Tutkunluk | 0,198 | 0,675 | $\leq 0,001$ |

Tablo 6'da yer alan değerler, değişkenler arasındaki doğrudan etkileri göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, işin anlamlılığının iş merkezlilik, iş tatmini ve işe tutkunluğu pozitif yönde

etkilediğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, iş merkezlik ve iş tatmininin de işe tutkunluk ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Böylelikle H1, H2 ve H4 hipotezleri desteklenmektedir.

Analizin son aşamasında; iş merkezlik ve iş tatmininin yapılan işin anlamlılığı-işe adanmışlık ilişkisinde aracılık etkisine sahip olup olmadığı incelenmiştir. Dolaylı etkiler (aracılık ilişkisi) önyükleme (bootstrap) yöntemi kullanılarak (Shrout ve Bolger, 2002) test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’deki gibidir:

Tablo 7: Dolaylı Etki Değerleri

| | Dolaylı Etki (β) | S. H | %95 Güven Aralığı |
|---|--------------------------|-------|-------------------|
| İşin Anlamlılığı → İş Merkezlik → İşe Tutkunluk | 0,395 | 0,128 | 0,222 - 0,636 |
| İşin Anlamlılığı → İş Tatmini → İşe Tutkunluk | 0,321 | 0,235 | 0,342 - 0,851 |

Tablo 7’de yer alan değerler incelendiğinde, yapılan işin anlamlılığının hem iş merkezlik hem de iş tatmini vasıtasıyla işe tutkunluk üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir [sırasıyla: ($\beta=,381$; $p<0,05$; %95 GA (0,222; 0,636)); ($\beta=,324$; $p<0,05$; %95 GA (0,342; 0,851))]. Bir diğer ifadeyle; iş merkezlik ve iş tatmininin işin anlamlılığı-işe tutkunluk ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Böylelikle H3 ve H5 hipotezleri desteklenmektedir. Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; yapılan işin anlamlılığının çalışanların işe tutkunluk düzeylerini pozitif yönde etkilediği ve bu etkide hem iş merkezlik hem de iş tatmininin aracılık etkisine sahip olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyi arttıkça işe tutkunluk düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, konuya ilişkin yapılmış daha önceki araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Fouche vd., 2017; Olivier ve Rothmann, 2007; May vd., 2004; Rothmann ve Buys, 2011). Bunun yanı sıra, yapılan işin anlamlılığının iş tatmini ve işin yaşamdaki merkeziet derecesini de pozitif yönde etkilediği

belirlenmiştir. Bir başka deyişle, katılımcılar yaptıkları işi anlamlı buldukça; hem iş tatminleri artmakta hem de yaptıkları iş yaşamlarında daha fazla merkezi bir rol oynamaktadır. Elde edilen bu bulgu; işin anlamlılığının iş tatmini ve iş merkezlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğuna işaret eden daha önceki araştırma sonuçlarını (Wrzesniewski vd., 1997; Kamdron, 2005; Harpaz ve Fu, 2002) destekler niteliktedir.

Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisinde; iş tatmini ve iş merkezliliğin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, işin katılımcılar nezdindeki anlamlılık düzeyi arttıkça; katılımcıların hem iş tatminlerinin arttığı hem de yaptıkları işi yaşamlarının daha fazla merkezine koydukları; artan iş tatmini ve işin merkezliyet derecesi ile birlikte de yaptıkları işe daha fazla tutkuyla bağlandıkları görülmüştür. Dolayısıyla, yapılan işin anlamlılığının işe tutkunluk üzerindeki pozitif yönlü etkisinin kısmi olarak artan iş tatmini ve iş merkezlilik vasıtasıyla gerçekleştiği ifade edilebilir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, bir çalışanın işe tutkunluk düzeyinin, çalışanın yaptığı işi ne düzeyde anlamlı bulduğu ile yakından ilişkili olduğu ifade edilebilir. Yapılan işin çalışan nezdindeki anlamlılık düzeyi; bireyin yaşamdaki amacı, öncelikleri ve beklentileri gibi çeşitli bireysel faktörler tarafından büyük ölçüde belirlense de; örgütsel faktörlerin de önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Yapılan işin çalışan tarafından anlamlı olarak nitelendirilmesinde örgüt ve yöneticileri tarafından çalışanlara verilecek olan örgütsel desteğin önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının dikkate alınması, işe ilişkin olası sıkıntı ve problemlerinin çözüme kavuşturulması veya en azından bu yönde çaba harcanması çalışanlar nezdinde algılanan örgütsel destek düzeyini artıracak ve böylelikle çalışanların yaptıkları işe anlam atfetmelerinde etkili olabilecektir. Bunun yanı sıra, çalışanların kuruma yapmış oldukları katkıların örgüt nezdinde takdir ve değer görmesi de çalışanların yaptıkları işi üzerinde uğraş vermeye, emek harcamaya değer görmelerini sağlayabilecektir. Aksi takdirde, çalışanlarda nasıl olsa bir şey fark ettirmeyecek veya bir şey değişmeyecek inancının gelişebileceği ve yaptığı işi son derece anlamlı bulan çalışanlarda bile işin anlamını yitirebileceği söylenebilir. Son olarak, çalışanların çıkarlarının örgüt tarafından

gözetilmesi ve örgüt içinde güven ve hakkaniyet esasına dayalı çalışma ilişkilerinin tesis edilmesinin de yapılan işin çalışan nezdinde daha fazla anlam kazanmasında etkili olacağı ifade edilebilir.

Elde edilen bulguların ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak araştırmanın birtakım kısıtları da söz konusudur. Bu araştırma kesitsel bir çalışma olup; veriler tek bir zaman diliminde tek bir kaynaktan toplanmıştır. Araştırma sonuçları ilişkisel nitelikte olup herhangi bir neden-sonuç ilişkisi kurulamamaktadır. Saha araştırması, sadece bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personel üzerinde yürütüldüğünden; elde edilen bulgular genelleştirilememektedir. Bunun yanı sıra, katılımcıların yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk düzeylerini değerlendirirken sosyal beğenilirlik kaygısıyla cevaplandırmış olabilecekleri de bir diğer olası kısıttır. Konuya ilişkin bundan sonra yapılacak çalışmalarda; işe tutkunluk üzerinde etkili olan olumlu/olumsuz duygulanım, psikolojik sermaye, temel benlik değerlendirmesi gibi kişilik özelliklerinin örgütsel faktörlerle birlikte araştırma modeline dahil edilmesi konuya daha geniş bir bakış açısı kazandırması açısından araştırmacılara önerilebilir. Ayrıca, işi tutkunluğa etki eden faktörlerin boylamsal araştırmalarla incelenmesinin de değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinin kurulabilmesi açısından önemli olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

Allan, B. A., Douglass R. P., Duffy, R. D., McCarty, R. J.(2016). “Meaningful Work as a Moderator of the Relation between Work Stress and Meaning in Life”. *Journal of Career Assessment*, Vol.24, No.3, 429-440.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E., McKee, M. C.(2007). “Transformational leadership and psychological well-being”: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.12, 193-203.

Bacharach, B. P., Bamberger, P., Conley, S.(1991). “Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role

stress on burnout and satisfaction at work”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.12, 1239-1253.

Bailey, C., Madden, A.(2016). “What Makes Work Meaningful or Meaningless”. *MIT Sloan Management Review*, 53-61.

Bal, P. M., Kooij, D.(2011). “The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523.

Berger, P. S.(1986). “Differences in importance of and satisfaction from job characteristics by sex and occupational type among Mexican-American employees”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.28, 203-213.

Bunderson, J. S., Thompson, J. A.(2009). “The call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work”. *Administrative Science Quarterly*, Vol.54, 32-57.

Carr, J. C., Boyar, S. L., Gregory, B. T.(2008). “The Moderating Effect of Work-Family Centrality on Work-Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior”. *Journal of Management*, Vol. 34. No.2, 244-262.

Chalofsky, N. E.(2010). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work*. Jossey-Bass: John Wiley & Sons, San Francisco.

Fouche, E., Rothmann, S., Vyver, C.(2017). “Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.

Geldenhuis, M., Laba, K., Venter, C. M.(2014). “Meaningful work, work engagement and organizational commitment”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.

Hackman, J. R., Oldham, G. R.(1975). “Development of job diagnostic survey”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, 159-170.

Hatrup, K., Ghorpade, J., Lackritz, J. R.(2007). “Work Group Collectivism and the Centrality of Work: A Multinational Investigation”. *Cross-Cultural Research*, Vol.41, No.3, 236-260.

Hu, X., Kaplan, S., Dalal, R. S.(2010). “An examination of blue – versus- white-collar workers’ conceptualizations of job satisfaction facets”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.76, 317-325.

Jung, H. S., 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*, Vol.53, 59-68.

Kamdron, T.(2005). “Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials”. *International Journal of Public Administration*. Vol.28, 1211-1240.

Kanungo, R. N.(1982). “Measurement of job and work involvement”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, 341-349.

Kuchinke , K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Cornachione, E. B., Cseh, M., Kang, H., Oh, S. Y., Rozanski, A., Tynaliev, U., Zav’jalova, E.(2011). “Work meaning among mid-level professional employees: A study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work goals in eight countries”. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol.49, No.3, 264-284.

Lee, R., Mueller, L. B., Miller, K. J.(1981). “Sex, wage-earner status, occupational level, and job satisfaction”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.3, 33-41.

Lips-Wiersma, M., Wright, S., Dik, B.(2016). “Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations”. *Career Development International*, Vol.21, No.5, 534-551.

May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M.(2004). “The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, 11-37.

Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, 2.basım, Ankara.

Oliver, A., Rothmann, S.(2007). “Antecedents of work engagement in multinational oil company”. *South African Journal of Industrial Psychology*, Vol.33, 49-56.

Pratt, M. G., Ashforth, B. E.(2003). “Fostering meaningfulness in working and at work”. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship* (pp.309-327). San Francisco, CA:Berrett-Koehler Publishers.

Rothmann, S., Buys, C.(2011). “Job demands and resources, psychological conditions, religious coping, and work engagement of reformed church ministers”. *Journal of Psychology in Africa*, Vol.21, 173-185.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B.(2002). “The measurement of engagement and burnout: A confirmative analysis approach”. *Journal of Happiness Studies*, 31(1), 71-92.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M.(2006). “The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study”. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66, 701-716.

Shrout, P. E., Bolger, N.(2002). “Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations”. *Psychological Methods*. Vol.7, 422-445.

Steger, M. F., 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*, Vol.3, 303-320.

Steger, M. F., Dik, B. J., Duffy, R. D.(2012a). “Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)”. *Journal of Career Assessment*, Vol.20, 322-337.

Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., Rothmann, S.(2012b). “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.

Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., Sharoni, G.(2014). “Attachment to work, job satisfaction and work centrality”. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.35, No.6, 555-565.

Ugwu, F. O., Ezeh, M., Ogbu, J. O.(2015). “Investigating the Relationships between Perceived Hierarchical Plateauing, Job Crafting, Work Centrality and Work Engagement: An Empirical Study in Emerging Economy”. *International Journal of Management Sciences*, Vol. 5, No. 9, 604-614.

Walsh, K., Gordon, J.R.(2008). “Creating an individual work identity”. *Human Resources Management Review*, Vol.18, No.1, 46-61.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B.(1997). “Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work”. *Journal of Research in Personality*, Vol.31, 21-33.