

İşin Anlamının İş Performansına Etkisi: Eğitim Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma (Impact of Work Meaning on Work Performance: A Research on Education Managers)

Ahmet YILDIRIM^a Nesrin KAPLAN^b

^a Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye. ahmet.yildirim@sdu.edu.tr

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye. nesrinkaplan@sdu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşin Anlamı İş Performansı Eğitim Yöneticileri Küresel Salgın (Covid-19) Gönderilme Tarihi 29 Temmuz 2021 Revizyon Tarihi 12 Ağustos 2022 Kabul Tarihi 20 Ağustos 2022 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – İşe yüklenen anlam ve performans ilişkisi küresel salgın gibi olağanüstü dönemlerde daha da önemli hale gelmiştir. Bu çalışmada işin anlamının iş performansına üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Yöntem – Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış modelde bağımsız değişken olan işin anlamının 3 adet alt boyutu (işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma, çoğunluğun iyiliği) ve bağımlı değişken olan iş performansının 2 adet alt boyutu (görev performansı ve bağlamsal performans) ele alınmıştır. Araştırmaya Isparta ilinde yer alan ilk ve orta dereceli kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı okullarda görev yapan 211 eğitim yöneticisi katılmıştır. Araştırmada nicel veri toplama aracı olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği AMOS 22.0 paket programı sonucu yapılan analizlerden elde edilmiştir. Bulgular – Değişkenlere ait boyutlar arasında gerçekleştirilen korelasyon analizinde değişkenler ve alt boyutların tümü arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür. İşin anlamı ve boyutlarının iş performansı boyutları üzerindeki en büyük etkisi bağlamsal performans üzerinde gerçekleşmiştir. İşin anlamının bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde etkilemesinin temelinde öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin yaptıkları işe profesyonel bir açıdan ziyade daha derin anlamlar yükledikleri manası da çıkarılabilir. Tartışma – Araştırma sonuçları, çalışanlar açısından işe yüklenen anlamın işgörenle iş arasında anlamlı bir çalışma ilişkisi kurulmasını mümkün hale getirdiğini göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlar açısından işin doğru anlamlandırılması önemli hale gelmektedir. İnsan kaynakları birimlerinin de iş ile işgören arasında anlamlı ilişkiler kurulması bağlamında doğru stratejiler kurgu uygulaması gerekmektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work Meaning Work Performance Education Managers Pandemic (Covid-19) Received 29 July 2021 Revised 12 August 2022 Accepted 20 August 2022 Article Classification: Research Article	Purpose – The relationship between meaning and performance at work has become even more important in extraordinary times such as the pandemic. In this study, the effect of the meaning of work on work performance was tried to be determined. Design/methodology/approach – In the model prepared in accordance with the purpose of the research, 3 sub-dimensions of the meaning of work (positive meaning of work, creating meaning from work, the goodness of the majority), which are independent variables, and 2 sub-dimensions of work performance as a dependent variable (task performance and contextual and performance) were considered. 211 education managers working in primary and secondary public schools in Isparta province participated in the study. The survey method, which is a quantitative data collection tool, was used in the research. The structural validity of the scales used in the study was obtained from the analyses performed as a result of the Amos 22.0 package program. Findings – In the correlation analysis performed between the dimensions of the variables, it was observed that there were moderate, positive relations between the variables and all of the sub-dimensions. The greatest impact of job meaning and dimensions on job performance dimensions was on contextual performance. It can also be inferred that the positive and high level of impact of the meaning of work on contextual performance basically means that teachers and education managers impose deeper meanings on their work, rather than from a professional point of view. Discussion – The results of the research show that the meaning attributed to the job in terms of employees makes it possible to establish a meaningful working relationship between the employee and the job. Therefore, it becomes important to understand the job correctly for employees. Human resources units also need to determine and implement the right strategies in the context of establishing meaningful relationships between the job and the employee.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Yıldırım, A., Kaplan, N. (2022). İşin Anlamının İş Performansına Etkisi: Eğitim Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 1730-1740.

1. GİRİŞ

Çalışma ve iş kavramları etimolojik olarak aynı kökten gelmelerine ve birbirlerinin yerine kullanılmalara rağmen, olgusal düzeyde farklılıklar içerir. Endüstrileşmeye dayalı olarak ücretli çalışmanın gelişmesi ve kurumsallaşması işaret edilen farklılaşmayı desteklemiştir. Ancak "iş", çalışmadan bağımsız, ayrı bir kavram olarak değerlendirilememelidir. "Çalışma" belirli bir üretim ya da hizmeti amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı olarak tanımlanırken, bu faaliyetler belirli bir gelir getirici bir amaçla yapıldığında "ücretli çalışma" veya "iş" kavramından söz edilebilir. Bireyi, belirli amaçlara ulaşması için harekete geçiren kuvvetlerden biri de çalışma güdüsüdür. Çalışma, ücret karşılığı çalışmanın yanında maddi karşılığı olmayan gönüllü çalışmaları da kapsar. Bu bağlamda bireyin yeteneklerini ve kapasitesini belirli/sınırlı bir süre işverene ücret karşılığı kiralaması iş olarak tanımlanırken çalışma, daha geniş bir anlamı vurgulamaktadır.

Küreselleşmenin, küreselleşen ve derinleşen sorunların tüm dünyayı sardığı ve ülkeler arasındaki sorunlara dayalı farklılıkların ortadan kalkarak, adeta dünya genelinde bir genellemeye doğru evrildiği günümüzde artık örgütler her zamankinden daha zor koşulları barındıran bir rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmektedirler. Yukarıda ifade edilen şartlara bağlı olarak çalışma yaşamındaki değişim hızı ve öngörülemez risklerin yol açtığı belirsizlikler, yaşam koşullarının giderek güçleşmesi işgörenlerin potansiyellerini işine yansıtma engel olabilmektedir.

Pahl (1994), ekonomik, teknolojik ve sosyo-demografik değişimlerin işgörenlerin işe yükledikleri anlamı değişime uğrattığını ve bireyin iş, aile ve diğer yükümlülükleri ile ilgili yeni bir denge arayışına girdiğini iddia etmektedir. Frankl (1992), işgörenlerin yaptıkları işte anlam bulma eğilimi içerisinde olduğunu düşünmektedir. İşgörenlerce işin anlamlılığı, amaç, hedef ve değere uyumluluk halidir. Bu bağlamda işgörenin amaç ve hedefleri ile örgütsel yapının değer ve hedefleri arasındaki etkileşimsel ilişki işin anlamlılığını ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel ortamda işgörenlerin yapmış oldukları iş ya da örgüte karşı göstermiş buldukları tutum ve davranışlarının sonuçları örgütün etkinliği ile yakından ilgili bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 291). Yaptıkları işi belirli bir amaca doğru şekillendirdiklerini algılayan çalışanlar işlerini anlamlı olarak hissetme eğilimindedir (Bunderson ve Thompson, 2009). Dolayısıyla işin anlamı amaca sahip olma ve doğru olanı yapmaya dayalıdır (Baumeister ve Vohs, 2002). İşgörenin işini anlamlı bulmasına ilgiyi arttıran ise örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğu varsayımı (Rosso vd., 2010) olup, işlerini anlamlı bulan çalışanlar kendilerini daha iyi hissettiklerini ifade etmektedirler (Arnold vd., 2007). Diğer bir ifadeyle çalışanların değer ve hedefleri ile örgütsel değer ve hedefler arasında etkileşimsel bir ilişkinin varlığı çalışanların işlerini anlamlı bulduklarını düşündürmektedir (Pratt ve Asforth, 2003; May vd., 2004). Bu bağlamda Chalofsky (2003), işgören açısından "iş anlamlı bulma"yı çalışma sürecindeki faaliyetler ile yaşamın anlam ve amacını ifade etme yolu olduğunu düşünmektedir. İşin işgören tarafından anlamlı olarak algılanması ise; birey, diğer insanlar, iş ortamı ve manevi yaşam gibi kaynakların varoluşu ile ortaya çıkmaktadır (Rosso vd., 2010).

Örgütler açısından önemli bir başarı kriteri olarak değerlendirilen performans, örgütler açısından hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayan ve bireyin kontrolü altında olan davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66).

İş, modern yaşamın önemli bir bileşeni olduğu kadar, doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği ve etkilendiği birçok değişkenle etkileşim halinde bir olgudur. Bu bağlamda birey, işte gündelik yaşamının önemli bir kısmını geçiriyorken, psikolojik ve sosyolojik düzeyde anlamlar yüklemektedir. Bireylerin işe yükledikleri anlamsal bütünlüğün maddi temelli çıktılarla uyuma eğiliminin dışına taşmaya başlaması, iş-işgören ilişkisinin temellerini ve boyutlarını da daha derinlerde arama zorunluluğunu bir hayli gündeme getirmektedir. Bu çerçevede iş-işgören ilişkisinde işin anlamını performans değişkeni üzerindeki etkisinin boyutlarını değerlendirmek gerekmektedir. Örgütsel çıktılar doğrudan etkilemesi anlamında performans açısından işgörenlerin işe yükledikleri anlam önem kazanmaktadır. İşgörenin çalışma motivasyonunun ve iş ortamındaki amaçların belirleyicileri, bireye özgü bir yapı göstermektedir. Dolayısıyla iş-işgören performans ilişkisini doğrudan olumlu düzeyde etkileyecek tek bir stratejinin varlığından söz etmek mümkün değildir.

Alanyazında daha çok bağımlı değişken olarak konumlandırılan performans kavramı, farklı değişkenlerle ilişki ve etki düzeylerinde değerlendirilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002; Rich vd., 2010). Ancak performans kavramının ilişkili olduğu en önemli değişkenlerden birisinin işin anlamı olduğu ifade edilebilir (Harris vd., 2007: 257).

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 hastalığı birçok sektörde yapısal, işlevsel değişim ve dönüşüme sebebiyet verdiği kadar yeni paradigmaların da kapısını aralamıştır. Etkileşimin belirleyici bir karakteristik olduğu eğitim sektöründe pandemiden kaynaklı bir zorunluluktan dolayı uzaktan eğitim süreci yeni normal hale gelmiş, eğitimi gerçekleştirenler ve eğitimi yönetenler açısından “iş” anlamı açısından sorgulanmaktadır.

Bu çalışma; pandemi sürecinde görevlerini yerine getiren eğitim yöneticilerinin yaptıkları işe yükledikleri anlama dayalı performanslarını değerlendirmek amacıyla yapılandırılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, işin anlamının performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Süresi öngörülemez bir pandemi sürecinde dönemsel yükümlülükleri uzaktan ve denetimi güç şartlarda olan eğitim sürecini yönetmek zorunda kalan eğitim yöneticilerinin yaptıkları işe dair yükledikleri anlam ve bu anlamın performansları üzerine elde edilecek bulgular araştırmanın özgünlüğüne ciddi manada katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İşin Anlamı

İşin anlamı genel manada bireylerin 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). Hackman ve Oldman (1976: 162) ise, işin anlamını, çalışanın işine para kazanmanın dışında bir anlam yüklemesi olarak ifade etmişlerdir. Kavram genel olarak bireysel deneyime, bilişsel ve duygusal boyuta atıf yapmaktadır (Rosso vd., 2010: 94).

Steger vd. (2012: 324-325), işin anlamını; işin pozitif anlamı, işlerin kişisel gelişime imkân vermesi ve faydalılık bağlamında 3 farklı kategoride değerlendirmektedir. Dik ve Duffy (2009), işin anlamında faydalılık kategorisinin, anlamlı bir işin bireylerde tüm insanlığın yararına işler yapabilecek bir bakış açısı oluşturabileceğini de ifade etmektedir. İşin pozitif anlamı, işin işgören tarafından bir anlam bütünlüğü içerisinde olumlu bir şekilde algılanması durumudur (Steger, 2017: 62). İşin pozitif anlamı, işin anlamına ilişkin diğer boyutların temeli olarak da değerlendirilebilir. İşin pozitif anlamı işin yarattığı anlama ilişkin olması nedeniyle kavramın anlaşılması açısından kritik bir önem sahiptir. İşlerin kişisel gelişime imkân vermesi işe ait özelliklerin ve bunların kişide yarattığı hislerin yine kişinin hayatına dokunması ve bu dokunuşun hayatın anlamına katkı sunması durumu olarak tanımlanabilir. Steger (2017: 63), işin anlamı çerçevesinde dikkate alınması gereken bir kavram olarak işten anlam yaratma boyutu olduğuna işaret etmektedir. Bu boyut ile işgören çalışmalarının daha geniş yaşam bağlamlarını yakalamalarına yardımcı bir özelliğe kavuşmaktadır. İşin anlamında faydalılık boyutu ise işin en yüksek anlama ulaşabilmesinin yolunun, işin ancak başkaları üzerinde yaratacağı etkiyle mümkün olacağı temeline dayanmaktadır (Steger vd., 2012: 325). İşin anlamındaki bu boyutta çoğunluğun iyiliği anlamında faydalılık kavramı bütünsel olarak tamamlamak üzere yerini almaktadır.

Araştırmalar bireylerin sahip oldukları işlerin ya da sahip olmayı planladıkları, hedefledikleri işlerin, bu bireylerin hayatlarının bütününe önemli bir “anlam” kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır (Steger ve Dik, 2010: 135). İşin anlamı kavramının, iş davranışı, motivasyon, absentizm, işe tutkunluk, iş tatmini, personel güçlendirme, stres, örgütsel özdeşleşme, kendini gerçekleştirme ve performans gibi örgütsel çalışmaların çıktıları üzerinde etkili olduğu vurgulanmaktadır (Rosso vd., 2010: 92). Bu bağlamda işin anlamı birçok değişkenle ilişkilendirilebilmektedir.

Neck ve Milliman (1994) çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını örgütsel performanstaki gelişmeler, etkin değişim yönetimi ve yüksek örgütsel bağlılık gibi hem çalışan hem de örgüt için olumlu çıktılar ile ilişkili kabul etmektedirler. Holbeche ve Springett (2004)’e göre çalışanların işlerine yükledikleri anlamın eksikliği sinizm, tükenmişlik ve tatminsizlik gibi olumsuz çıktılar ile ilişkilidir. Avustralya’da Ghadi, Fernando ve Caputi’nin (2011) tam zamanlı çalışanlara yönelik yapmış oldukları araştırmada çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının dönüşümsel liderlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir.

İşin anlamının performans üzerindeki etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışmanın varlığından bahsedilebilir (Harris vd., 2007: 257; Scroggins, 2008: 65; Petchsawang ve Duchon, 2012: 204; Özkan, 2017: 112; Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 7; Allan vd., 2018: 172). İşin anlamı ve çalışanların performanslarının artması için işlerini anlamlı kılmalarına yönelik liderlik uygulamalarına (Kerns, 2013) yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Ceylan, Çöl ve Gül (2005) tarafından yapılan çalışmada işin anlamlı bulunması düzeyinin

duygusal bağlılığa yol açıp açmayacağı incelenmiş ve işlerini anlamlı bulan çalışanların kurumlarına duygusal olarak bağlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çöl (2008) tarafından kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan başka bir araştırmanın analiz sonuçları ise çalışanlarda işi anlamlı bulma boyutunun çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

2.2. Performans

Performans genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen şeyin, nitelik ya da nicelik olarak belirlenmesidir (Akal, 2005: 17). Örgütsel anlamda performans, belirlenmiş bir zaman içerisinde üretimi gerçekleştirilen mal veya hizmetlerin üretildiği zamana oranıdır (Mowday vd., 1979). Örgütsel faaliyet sonucunun nitel ya da nicel olarak karşılığıdır. Örgütün tüm birimleri ile birlikte planlanan amaçlarının gerçekleştirilme derecesini ifade etmektedir. Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003: 273). Bir kişinin performansı, sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile birlikte inanç ve değerlerine bağlıdır (Morillo, 1990: 270).

Performans değerlendirme ise çalışanın mevcut performansının ve gelecekteki potansiyelinin belirli kıstaslara göre değerlendirilmesidir. Örgütler açısından önemli bir başarı kriteri olarak değerlendirilen performans, örgütler açısından hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayan ve bireyin kontrolü altında olan davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). Örgütler varlıklarını sürdürebilmek, insan kaynağını nasıl, ne şekilde verimli kullanmanın ve performans değerlendirmenin çeşitli yollarını araştırarak uygulamaktadırlar. Dolayısıyla kişisel anlamda da performansı arttırmak örgütler açısından çok önemli hale gelmektedir.

İş performansı birçok boyuttan oluşan ve işgörenlerin tutum, davranış, teknik beceri ve bilgi gibi vasıflarını ortaya koyan bir kavramdır. Bu bağlamda Motowidlo; performans kavramını görev ve bağlamsal performans olarak iki başlık altında değerlendirmiştir (Motowidlo vd., 1997: 75). Görev performansı, resmi iş tanımlaması içerisinde yer alan temel dönüşümlerin sağlanması ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili performans türüdür. Bu performans düzeyinde sorumluluklar her bir iş için değişmektedir. Her resmi iş tanımında yer alan fonksiyonları içeren, organizasyondaki temel dönüşümlerin sağlanması ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesine ilişkin performansı ifade etmektedir (Befort ve Hatturp, 2003: 23-25). Borman ve Motowidlo (1993) organizasyondaki bütün işlere katkı sağlayabilmekte ve net bir şekilde iş tanımında yer almasına gerek olmayan, fakat organizasyonun sosyo-psikolojik ortamına katkı sağlayan davranışları bağlamsal performans olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda bağlamsal performans, iş ile ilgili faaliyetlerin gerçekleştirildiği psikolojik ve sosyal ilişkileri açıklayan davranış kalıplarını içeren performans türü olarak tanımlanabilir (Oflazer, 2006: 10). Bağlamsal performans bireyin kendi istek ve iradesiyle işin bitmesinde etkili olan motivasyon, uyumlu olmak ve fedakârlık gibi duygularla perçinlenen performans türü olarak da ifade edilebilir.

Sorumluluğun ve beklentilerin arttığı günümüz dünyasında iş performansı ölçümü çok boyutlu bir anlayışla sürdürülmektedir. İş performansını etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. İşin anlamı, tecrübe, örgüt içi insan ilişkileri, demografik özellikler, değerlendirme yöntemi ve zamanı gibi değişkenler iş performansını etkileyebilmektedir. Alanyazında daha çok bağımlı değişken olarak konumlandırılan performans kavramı, farklı değişkenlerle ilişki ve etki düzeylerinde değerlendirilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002; Rich vd., 2010). İşgörenlerin işe yükledikleri anlam performans üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırmanın önemli bir yanını oluşturmaktadır

2.3. İşin Anlamı ile İş Performansı İlişkisi

Hackman ve Oldham'ın öne sürdüğü İş Özellikleri Kuramı (1975), işin anlamı ile iş performansı arasındaki ilişki açısından temel bir dayanak oluşturmaktadır. İş Özellikleri Kuramına göre çalışanlar, bir işi 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 Kuramı önemli bir yapı olarak özellikle anlamlı işi ortaya koymaktadır (Allan vd., 2019: 502). İş özellikleri kuramına göre, bir işin beş temel özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar; beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirimdir. İşe dair özerklik çalışanın yaptığı işin sonuçları hakkında sorumluluk duyması sonucunu ortaya çıkarırken, iş ile ilgili geri bildirim alınması ise çalışanın performans düzeyi hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır. Alanyazına göre işgörenin işe dair özellikleri doğru algılaması ve anlam yüklemesi çalışanın kendisi, çalıştığı iş yeri açısından pozitif ve istenen bazı

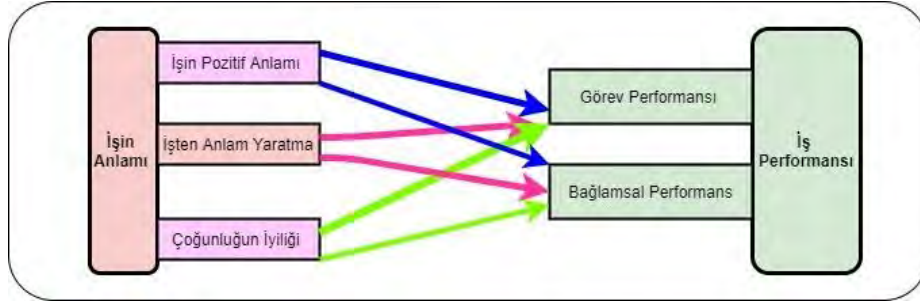
davranışlara ve sonuçlara neden olmaktadır (Bilgiç, 2008: 68). Dolayısıyla işin anlamını bu bağlamda düşünmemiz gerekmektedir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında; araştırmanın amacı, modeli, hipotezleri, örnekleme, veri toplama yöntemi ve kullanılan ölçeklere dair bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı işin anlamının iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla tasarlanan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiş model betimsel bir yöntemle oluşturulmuştur. Araştırma modelinde, bağımsız değişken olarak işin anlamı ve 3 alt boyutu, bağımlı değişken olarak iş performansı ve 2 alt boyutu ele alınmıştır. Bu bağlamda eğitim yöneticilerine göre işin anlamı ve iş performansı arasındaki ilişkiler, Şekil 1’de yer alan model üzerinden araştırılacaktır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın literatür taramasında yer verilen kuramsal yaklaşım çerçevesinde araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

- H₁: İşin anlamının işin pozitif anlamı boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- H₂: İşin anlamının işten anlam yaratma boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- H₃: İşin anlamının çoğunluğun iyiliği boyutu, görev performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- H₄: İşin anlamının işin pozitif anlamı boyutu, bağlamsal performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- H₅: İşin anlamının işten anlam yaratma boyutu, bağlamsal performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- H₆: İşin anlamının çoğunluğun iyiliği boyutu, bağlamsal performansını pozitif yönde etkilemektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde kamuya ait ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 211 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Evreninin tamamı araştırmaya dâhil edilerek tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Tam sayım yöntemine göre evrenin tamamına gönderilen ve geri dönen anket formlarının incelenmesi üzerine 58 anket formunun gelişigüzel doldurulduğu, çok fazla kayıp veri olduğu tespit edilmiş ve bu anket formları çalışmaya dâhil edilmemiştir. Sonuçta 153 geçerli anket formu üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Bryman ve Cramer (2005), kullanılan madde sayısının 5 katı deneğe ulaşılmasının, evreni temsil için yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan işin anlamı ölçeğinde 10, iş performans ölçeğinde 11 olmak üzere toplamda 21 madde bulunmaktadır. Dolayısıyla ulaşılan örneklem sayısının araştırma için yeterli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya kaynaklık eden verilerin temin edilmesinde gönüllü olur/onam formu imzalatılmıştır. Araştırma verileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'nun 05.07.2021 tarihli ve 109/1 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan verilerin elde edilmesinde nicel veri toplama araçlarından biri olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde eğitim yöneticilerinin işin anlamına yönelik 10 madde; ikinci bölümde iş performansını ölçmek amacıyla 11 madde yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların işlerine yükledikleri anlamı değerlendirmek amacıyla “İşin Anlamı Ölçeği”, iş performansı düzeylerini ölçmek için “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. İşin anlamına ilişkin veriler Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen 10 ifade ve 3 boyuttan oluşan “İşin Anlamı Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu Polatçı ve Sobacı'nın (2021: 185-207) çalışmasından alınmıştır. Ölçekte işin pozitif anlamı (IPA - 4 ifade), işten anlam yaratma (IAY - 3 ifade) ve çoğunluğun iyiliği (CI - 3 ifade) şeklinde 3 boyut yer almaktadır.

Katılımcıların iş performanslarını ölçmek için Karakurum (2005)'un doktora tezinde kullanmış olduğu “Performans Ölçeği” (PÖ) kullanılmıştır. Performans Ölçeği, iki alt boyuttan oluşmaktadır, ilk boyut görev performansını, ikinci boyut bağlamsal performansını ölçmektedir. Görev performansı boyutunda 6 madde, bağlamsal performans boyutunda 5 madde bulunmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi derecelendirmeye dayalıdır. Karakurum (2005), PÖ'nün görev performansının maddelerini Beffort ve Hattrup (2003)'un geliştirmiş olduğu ölçekten elde etmiştir. 6 maddenin 4'ü Beffort ve Hattrup (2003)'un ölçeğinde yer alan görev performansı alt boyutundan 2'si iletişim alt boyutundan alınarak görev performansı boyutu elde edilmiştir. Bağlamsal performans boyutunu ise aynı ölçeğin uyum ve ekstra çaba alt boyutundan alınan 5 madde oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerle elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi, bağımlı bağımsız değişkenlerin doğrusal ilişki içinde olması, hata varsayımlarının homojen dağılım göstermesi gerekmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2014: 112). Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3, -3 arasında olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3, -3 aralığında olması, dağılımın normalden aşırı sapma göstermediği anlamına gelebilir (Kline, 2011: 62). Çalışmada işin anlamı ölçeğinin çarpıklık değerinin -.27 basıklık değerinin -.11, iş performansı ölçeğinin çarpıklık değerinin -.26, basıklık değerinin -.47 olduğu görülmüştür. Ayrıca histogram grafiği ve P-P plotlar vasıtasıyla hata varyanslarının normal dağılım sergileyip sergilemedikleri incelendiğinde normale yakın olduğu belirlenmiştir.

Ölçeklerinin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla AMOS 22.0 paket programından yararlanılarak birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ölçeklere dair iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum Değerleri

	X ²	df	X ² /df	RMR	AGFI	NFI	IFI	GFI	CFI	RMSEA
İşin Anlamı	163.01	101	1.61	0.78	0.95	0.92	0.96	0.90	0.95	0.04
İş Performansı	221.81	121	1.83	0.67	0.93	0.94	0.95	0.91	0.97	0.06
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 4-5	≤ 8-10	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.89-0.85	≥ 0.95	≤ 0.06-0.08

*(Anderson ve Gerbing, 1984; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 1998; Meydan ve Şeşen, 2015).

Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen İşin Anlamı Ölçeği (X²/df= 1.61; RMSEA= 0.04; CFI= 0.95; GFI= 0.90, RMR=0.78, AGFI= 0.95, NFI=0.92, IFI=0.96) ve İş Performansı (X²/df= 1.83; RMSEA= 0.06; CFI= 0.97; GFI= 0.91, RMR=0.67, AGFI= 0.93, NFI=0.94, IFI=0.95) ölçeğine ait uyum değerleri, iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu için ölçeklerin yapı geçerliliği sağlandığı söylenebilir.

4. BULGULAR

Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum ve yaş frekans dağılımları alınmış, işin anlamı ile iş performansı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş, katılımcılara göre işin anlamı iş

performanslarını ne derecede yordadığını belirlemek maksadıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamındaki araştırmaya katılan 153 okul yöneticisinin demografik yapısı kapsamında cinsiyet, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum ve yaş gibi değişkenlerin frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	81	52.94
	Kadın	72	47.05
Medeni Durum	Evli	139	90.35
	Bekar	14	9.65
Eğitim Durumu	Lisans	131	85.15
	Yüksek Lisans	22	14.85
Yaş	25-35	15	9.75
	36-40	43	27.95
	41-45	34	22.1
	46-50	44	28.6
	51 ve üzeri	17	11.05
Mesleki Kıdem	6-10 Yıl	12	7.8
	11-15 Yıl	40	26.1
	16-20 Yıl	42	27.3
	21 ve üzeri	59	38.35
Toplam		153	100

Araştırmaya katılanların %52.9’unun erkek, %47.05’nin kadın yönetici, %85.15’inin lisans, % 14.85’nin ise yüksek lisans mezunu, % 38.35’inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip, % 90.3’ünün evli, %27.95’inin 36-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

4.1. İşin Anlamı ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yardımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

	İşin Pozitif Anlamı	İşten Anlam Yaratma	Çoğunluğun İyiliği	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
İşin Pozitif Anlamı	1				
İşten Anlam Yaratma	.80**	1			
Çoğunluğun İyiliği	.49**	.52**	1		
Görev Performansı	.39**	.51**	.50**	1	
Bağlamsal Performans	.32**	.46**	.63**	.80**	1

n=151, **p<.01

Tablo 1’de görüldüğü gibi görev performansı ile işin pozitif anlamı ($r=.39$ $p<.01$) arasında düşük düzeyde, işten anlam yaratma ($r=.51$ $p<.01$) ve çoğunluğu iyiliği ($r=.50$ $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bağlamsal performans ile işin pozitif anlamı ($r=.32$ $p<.01$) ve işten anlam

yaratma ($r=.46$ $p<.01$) arasında düşük düzeyde, çoğunluğu iyiliği ($r=.63$ $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan eğitim yöneticilere göre işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği algıları arttıkça iş performansına bağlı boyutlar olan görev performansı ve bağlamsal performansları da artmaktadır.

4.2. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezleri basit regresyon analizi yardımıyla sınanmıştır.

Tablo 4. Görev Performansı Regresyon Analizi Sonuçları

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Sd
.580	.337	.323	.858

$p<.01$, $F=24.855$, $p=.000$

Tablo 4'teki R² değeri incelendiğinde katılımcıların işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği algılarının görev performansı algısının yaklaşık olarak %33'ünü açıkladığı görülmektedir. Yani görev performansı boyutundaki varyansın %33'ü işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutları ile açıklandığı söylenebilir. Yapılan analiz sonuçlarına göre $F_{(3-147)}=.24.855$, $p=.00$ modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Sd	β	t	p
İşin Pozitif Anlamı	-.13	.13	-.11	-.95	.34
İşten Anlam Yaratma	.49	.13	.42	3.64	.00
Çoğunluğun İyiliği	.40	.10	.32	4.09	.00

$p<.05$

Tablo 3'e göre işten anlam yaratma boyutunun görev performansı boyutuna pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ifade edilebilir ($\beta= .42$; $t =3.64$; $p< .05$). Aynı zamanda çoğunluğun iyiliği boyutunun görev performansı boyutuna pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ifade edilebilir ($\beta= .32$; $t =4.09$; $p< .05$). İşin pozitif anlamı ($\beta= -.11$; $t =-.95$; $p< .05$) boyutunun görev performans boyutuna negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların işten anlam yaratma boyutuna ilişkin algılarında bir birimlik artışın görev performansı boyutuna ilişkin algılarını .49 birim arttıracığı, çoğunluğun iyiliği boyutuna ilişkin bir birimlik artışın görev performansı boyutuna ilişkin algılarını .40 birim arttıracığı söylenebilir.

Bu sonuçlardan hareketle işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutlarının görev performansını etkilediğine ilişkin H₂, H₃ hipotezi desteklenirken, işin pozitif anlamı boyutunun görev performansını negatif yönlü etkilemesinden dolayı H₁ hipotezi ise desteklenmemiştir.

Tablo 6. Bağlamsal Performans Regresyon Analizi Sonuçları

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Sd
.66	.44	.43	.835

$p<.01$, $=39.697$, $p=.000$

Tablo 6'deki R² değeri incelendiğinde katılımcıların işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği algılarının bağlamsal performans algısının yaklaşık olarak %44'ünü açıkladığı görülmektedir. Yani bağlamsal performans boyutundaki varyansın %44'ü işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutları ile açıklandığı söylenebilir. Yapılan analiz sonuçlarına göre $F_{(3-147)}=.39.697$, $p=.00$ modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Tablo 7. Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Sd	β	T	p
İşin Pozitif Anlamı	-.32	.13	-.25	-2.39	.01
İşten Anlam Yaratma	.46	.13	.38	3.54	.00
Çoğunluğun İyiliği	.74	.09	.55	7.67	.00

$p < .05$

Tablo 7'ye göre işin pozitif anlamı ($\beta = -.25$; $t = -2.39$; $p < .05$) boyutunun bağlamsal performans boyutuna negatif yönde anlamlı olarak yordadığı ifade edilebilir. İşten anlam yaratma ($\beta = .38$; $t = 3.54$; $p < .05$), ve çoğunluğun iyiliği ($\beta = .55$; $t = 7.67$; $p < .05$) boyutlarının bağlamsal performans boyutuna pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ifade edilebilir.

Bu sonuçlardan hareketle işin pozitif anlamı bağlamsal performans üzerinde negatif yönlü bir etkide bulunduğu için H_4 reddedilmiştir. İşin anlamına dair işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutlarının bağlamsal performansını pozitif yönlü etkilediği için H_5 ve H_6 hipotezleri desteklenmiştir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Değişkenlere ait boyutlar arasında gerçekleştirilen korelasyon analizinde değişkenler ve alt boyutların tümü arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür ($p < 0,01$). Değişkenlere ait ulaşılan pozitif yönlü ilişkiler, regresyon analizleri ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Basit regresyon analizleri sonucunda değişkenlere dair beta katsayıları, işin anlamının işten anlam yaratma ve çoğunluğunun iyiliği boyutlarının görev performansı ve bağlamsal performans düzeylerini pozitif şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Ulaşılan sonuçlar alanyazındaki Polatçı ve Sobacı (2021), Özkan (2017), Harris vd., (2007), Van Wingerden ve Van der Stoep (2018), Scroggins (2008), Allan vd., (2018), Petchsawang ve Duchon (2012) ve Çöl (2008)'ün araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

İşin anlamı ve performans değişkenlerinin küresel bir salgının ağır etkisi altındaki eğitim örgütleri özelinde incelendiği bu araştırma neticesi ulaşılan sonuçların özgünlüğü nedeniyle alanyazına katkı sunabileceği düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen verilere işin anlamının çoğunluğun iyiliği boyutu ile bağlamsal ve görev performansı arasında oldukça yüksek bir düzeyde ilişkinin varlığı, eğitim yöneticilerinin topluma dair sorumluluk kaygıları ile ilişkili olarak değerlendirmek gerekmektedir. İşin anlamı ve boyutlarının iş performansı boyutları üzerindeki en büyük etki bağlamsal performans üzerinde gerçekleşmiştir. İşin anlamının bağlamsal performans üzerinde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde etkilemesinin temelde öğretmenlerin ve eğitim yöneticilerinin yaptıkları işe profesyonel bir perspektiften ziyade daha derin anlamlar yükledikleri manasında da değerlendirilebilir.

İşin anlamından çoğunluğun iyiliği boyutunun bağlamsal performansı oldukça yüksek düzeyde (.74), görev performansını ise kapsayıcı bir şekilde (.40) etkilemektedir. İşin anlamına dair çoğunluğun iyiliği boyutunun etki oranının diğer boyutlara göre yüksek olması mesleki ve örgütsel özellikler bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, bir il merkezindeki eğitim örgütü yöneticileri ile sınırlıdır ve sonuçlarla ilgili genelleme yapma imkânının bulunmamasıdır. Bu durum araştırmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise katılımcıların tamamının kamuya ait eğitim örgütlerinde görev yapmalarındır.

Araştırma neticesi ulaşılan sonuçların çalışanlar açısından işe yüklenen anlamın işgörenle iş arasında anlamlı bir çalışma ilişkisi kurulmasını mümkün hale getirdiğini göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlar açısından işin doğru anlamlandırılması önemli hale gelmektedir. İnsan kaynakları birimlerinin de iş ile işgören arasında anlamlı ilişkiler kurulması bağlamında doğru stratejiler kurgulayarak uygulaması gerekmektedir.

Bu çalışmanın nitel bir yöntemle ele alınması ve özel sektörde de incelenerek farklı illerde karşılaştırmalı bir çalışmayla yaklaşılması daha detaylı bir sonuca ulaşılmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçümü ve Denetimi*, No. 473, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Allan, B. A., Autin, K. L. and Duffy, R. D. (2013). Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework, *Journal of Career Assessment*, 22 (4), 543-561.
- Baumeister, R. F. and Vohs, K. D. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. In Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, New York, Oxford, Oxford University Press, 608-628.
- Befort, N. and Hatrup K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of The Importance of Job Behaviors, *Applied H.R.M. Research*, 8 (1), 17-32.
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.
- Bryman, A., and Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13. A Guide for Social Scientists*, New York, Routledge. Taylor & Francis Group.
- Bunderson, J. S., and Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and The Dual Edges of Deeply Meaningful Work, *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 35-51.
- Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work, *Human Resource Development International*, 6 (1), 69-83.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara, Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Frankl, V. (1992). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*, (Çev. I. Lasch), Boston, Beacon Press.
- Ghadi, M. Y., Fernando M. and Caputi, P. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement, *Leadership & Organization Development Journal*, 34, 532-550.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. and 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.
- Holbeche, L. and Springett, N. (2004). *In Search of Meaning in the Workplace*, New York, Roffey Park Institute Limited.
- Kerns, C. D. (2013). Clarity of Purpose and Meaningfulness at Work: Key leadership practices, *International Leadership Journal*, 27-44.
- Kline, P. (2011). *An Easy Guide to Factor Analysis*, London, Routledge.
- Morillo, C. R. (1990). The Reward Event and Motivation, *The Journal of Philosophy*, 87 (4), 270.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. and Schrnit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance, *Human Performance*, 10 (2), 71-83.
- Neck, C. P. and Milliman, J. F. (1994). Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life, *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6), 9-10.
- Oflazer, M. S. (2008). Algılanan Aidiyet Durumunun (Perceived Insider Status), Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performans Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık

Kurumlarında Bir Araştırma, 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul, 142-148.

- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma, Mersin University Institute of Social Sciences.
- Pahl, R. (1994). *After Success, Fin-De Siècle Anxiety and Identity*. Cambridge, Polity Press.
- Petchsawang, P. and Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9 (2), 189-208.
- Polatçı, S. ve Sobacı, F. (2021). Covid-19 Küresel Salgınında İş Performansı İçin Aranılan Kaynak Olarak İşin Anlamı: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (2), 185-207.
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 309-327.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635.
- Richard, T. M. et. al. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Rosso, B. D., Dekas, K.H. and Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical İntegration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rotundo, M. and Sackett, P. (2002). The Relative İmportance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach, *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 66-80.
- 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.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston, Allyn and Bacon.
- Van Wingerden, J. and Van Der Stoep J. (2018). The Motivational Potential of Meaningful Work: Relationships with Strengths Use, Work Engagement, and Performance, *PLoS ONE* 13 (6).
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.