

**T.C.**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ANA BİLİM DALI**  
**İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**AKADEMİSYENLER AÇISINDAN ANLAMLI ÇALIŞMA**

**Mohammed Taufiq ALHASSAN**

**Danışman**

**Doç. Dr. Barış SEÇER**

**İZMİR – 2020**

## TEZ ONAY SAYFASI



## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Akademisyenler Açısından Anlamlı Çalışma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../....../.....

Mohammed Taufiq ALHASSAN

## **ÖZET**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Akademisyenler Açısından Anlamli Çalışma**

**Mohammed Taufiq ALHASSAN**

**Dokuz Eylül Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**İnsan Kaynakları Programı**

Bu çalışmanın amacı Gana’lı akademisyenler açısından anlamli çalışmayı incelemektedir. Çalışma psikolojisi alanının önemli konularından bir haline gelen anlamli çalışmayı açıklayacağı varsayımıyla, Gana Cumhuriyeti’nde görevli olan toplam 120 akademisyenden (%78,3 erkek, %21,7 kadın) anket yoluyla veri toplanmıştır. Anlamli Çalışma, Steger ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş olan Work and Meaning Inventory (Çalışma ve Anlam Envanteri) ile ölçülmüştür. Çalışmada, gelir ve akademik pozisyona göre anlamli çalışma algısının farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Anlamli çalışma, Akademisyenlik Mesleği, Gana akademik işgücü

**ABSTRACT**  
**Master's Thesis**  
**Meaningful Work For Academic Profession**  
**Mohammed Taufiq ALHASSAN**

**Dokuz Eylul University**  
**Social Sciences Institute**  
**Department of Labor Economics and Industrial Relations**  
**Human Resources Program**

The purpose of this study is to examine the meaningful work for academics from Ghana. With the assumption that it will explain the meaningful work that has become one of the important topics in the field of work psychology, data was collected from a total of 120 academics (78.3% men, 21.7% women) who were employed in the Republic of Ghana. Meaningful Work was measured by Work and Meaning Inventory developed by Steger et al. (2012). In the study, it is obtained that the perception of meaningful work differs according to income and academic position.

**Keywords: Meaningful Work, Academic Profession, Ghana's academic labour**

# AKADEMİSYENLER AÇISINDAN ANLAMLI ÇALIŞMA

## İÇİNDEKİLER

|                  |     |
|------------------|-----|
| TEZ ONAY SAYFASI | ii  |
| YEMİN METNİ      | iii |
| ÖZET             | iv  |
| ABSTRACT         | v   |
| İÇİNDEKİLER      | vi  |
| KISALTMALAR      | ix  |
| TABLolar LİSTESİ | x   |
| EKLER LİSTESİ    | xi  |

|              |          |
|--------------|----------|
| <b>GİRİŞ</b> | <b>1</b> |
|--------------|----------|

## BİRİNCİ BÖLÜM AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 1.1. MESLEK OLARAK AKADEMİSYENLİK       | 2  |
| 1.1.1. Öğretim İşlevi                   | 2  |
| 1.1.2. Araştırma İşlevi                 | 4  |
| 1.1.3. Topluma Hizmet İşlevi            | 6  |
| 1.2. AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI | 8  |
| 1.2.1. İş Yüğü                          | 8  |
| 1.2.2. Kariyer                          | 10 |
| 1.2.3. İş-Yaşam Dengesi                 | 11 |
| 1.3. AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU         | 12 |
| 1.4. GANA'DA AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ     | 15 |
| 1.4.1. Gana Yükseköğretim Sistemi       | 15 |
| 1.4.2. Gana'da Akademisyen İşgücü       | 17 |
| 1.4.2.1. Akademik İşgücü/Emek           | 17 |
| 1.4.2.2. Gana'da Akademik İşgücü/Emek   | 19 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### ANLAMLI ÇALIŞMA

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 2.1. KAVRAMA GENEL BİR BAKIŞ                       | 21 |
| 2.2. ANLAMLI ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TANIMLAMALAR        | 23 |
| 2.2.1. Anlam, Anlamlılık ve Çalışma                | 23 |
| 2.2.1.1. Anlam                                     | 24 |
| 2.2.1.2. Anlamlılık                                | 25 |
| 2.2.1.3. Çalışma                                   | 26 |
| 2.2.2. Anlamlı Çalışma ve Anlamlı İşyeri           | 27 |
| 2.2.2.1. Anlamlı Çalışma                           | 27 |
| 2.2.2.2. Anlamlı İşyeri                            | 29 |
| 2.3. ANLAMLI ÇALIŞMANIN KAYNAKLARI                 | 30 |
| 2.3.1. Kendini Geliştirme ve Olma                  | 30 |
| 2.3.2. Diğerleriyle birlik içinde olmak            | 31 |
| 2.3.3. Tam Potansiyeli Yansıtma                    | 31 |
| 2.3.4. Diğerlerine Hizmet Etme                     | 32 |
| 2.4. İŞİN ANLAMININ BELİRLEYİCİLERİ                | 33 |
| 2.4.1. Çalışmaya bağlılık                          | 33 |
| 2.4.2. İş Benimseme                                | 34 |
| 2.4.3. Çalışma Değerleri                           | 34 |
| 2.4.4. İçsel ve Dışsal Motivasyon                  | 35 |
| 2.5. ANLAMLI ÇALIŞMANIN UNSURLARI VEYA ÖZELLİKLERİ | 36 |
| 2.5.1. Örgütsel anlamlılık                         | 38 |
| 2.5.2. İş Anlamlılığı                              | 39 |
| 2.5.3. Görevin Anlamlılığı                         | 40 |
| 2.5.4. Etkileşimsel Anlamlılık                     | 40 |
| 2.5.5. Bütüncül Anlamlılık                         | 41 |
| 2.6. ÜÇLÜ ÇALIŞMA YÖNELİMİ MODELİ                  | 42 |
| 2.6.1. İş Olarak Çalışma                           | 43 |
| 2.6.2. Kariyer Olarak Çalışma                      | 43 |
| 2.6.3. Çağrı Olarak Çalışma                        | 44 |
| 2.7. ANLAMLI ÇALIŞMA VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR         | 44 |

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 2.7.1. Çağrı                                    | 45 |
| 2.7.2. İçsel Motivasyon                         | 45 |
| 2.8. ANLAM MEKANİZMALARI: İŞ NASIL ANLAMLI OLUR | 46 |
| 2.8.1. Özgünlük                                 | 46 |
| 2.8.2. Özyeterlik                               | 48 |
| 2.8.3. Özsaygı                                  | 49 |
| 2.8.4. Amaç                                     | 50 |
| 2.8.5. Aidiyet                                  | 51 |
| 2.8.6. Aşkınlık                                 | 51 |
| 2.8.7. Kültürel ve Kişilerarası Anlam Yaratma   | 52 |
| 2.9. ANLAMLI İŞİN ÖNEMİ                         | 53 |

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **AKADEMİSYENLER AÇISINDAN ANLAMLI ÇALIŞMA**

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ                                                            | 55 |
| 3.2. YÖNTEM                                                                                 | 56 |
| 3.2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi                                                      | 57 |
| 3.2.2. Prosedür                                                                             | 58 |
| 3.2.3. Kullanılan Ölçme Aracı                                                               | 59 |
| 3.3. BULGULAR                                                                               | 59 |
| 3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri                                                | 60 |
| 3.3.2. Anlamli Çalışma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler                           | 62 |
| 3.3.2.1. Anlamli Çalışma Ölçeği için Uyum Derecesinin Değerlendirilmesi                     | 64 |
| 3.3.2.2. Anlamli Çalışma Ölçeği için Geçerlilik ve Güvenilirlik Yapısının Değerlendirilmesi | 64 |
| 3.3.3. Anlamli Çalışma Ölçeğinin EFA Analizinin Sonucu                                      | 65 |
| 3.3.4. Sosyo Ekonomik Değişkenlere Göre Anlamli Çalışma                                     | 66 |
| 3.4. TARTIŞMA                                                                               | 68 |
| SONUÇ                                                                                       | 70 |
| KAYNAKÇA                                                                                    | 71 |
| EKLER                                                                                       |    |

## KISALTMALAR

|              |                        |
|--------------|------------------------|
| <b>ÖBT</b>   | Öz Belirleme Teorisi   |
| <b>vd.</b>   | Ve diğerleri           |
| <b>Mphil</b> | Felsefe Yüksek Lisansı |
| <b>HND</b>   | Meslek Yüksek Okulu    |



## TABLÖLER LİSTESİ

|                                                                                           |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <b>Tablo 1:</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri                                     | s. 61 |
| <b>Tablo 2:</b> Anlamlı Çalışma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri                      | s. 63 |
| <b>Tablo 3:</b> Anlamlı Çalışmaya Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarının<br>Özeti | s. 66 |
| <b>Tablo 4:</b> Anlamlı Çalışmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu                  | s. 67 |
| <b>Tablo 5:</b> Gelire Göre Anlamlı Çalışma                                               | s. 67 |
| <b>Tablo 6:</b> Akademik Pozisyona Göre Anlamlı Çalışma                                   | s. 68 |



## EKLER LİSTESİ

**EK 1:** Anket

ek s.1



## GİRİŞ

Akademisyenlik, birçok boyut açısından incelenmesi gereken bir meslektir. Gerçekten akademisyenlik çoğu meslekten farklı özellikler göstermektedir. Birçok meslek insanını yetiştiren akademisyenlik kişisel gelişim, kendini gerçekleştirme ve topluma hizmet etmeyi içeren bir mesleki hayatı içermektedir. Ayrıca yazında akademisyenlik mesleğinin öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerinin olduğu açıklanmaktadır.

Anlamli çalışma, çalışma yaşamı rol ve görevlerinin değerli bir amaca hizmet etme algısını göstermektedir. Anlamli bir çalışma hayatına sahip olma kişinin yaşam kalitesine önemli ve üretken bir katkıda bulunduğu anlamına gelir. Bu koşullar altında çalışma, motive edici, tatmin edici, anlamli ve kişinin yaşamının zengin bir parçası olarak görülür.

Akademisyenlik mesleği, anlamli çalışma ile birçok yönden örtüşmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin anlamli çalışma algılarının araştırılması yazına önemli bir katkı sağlayacaktır. Çalışmanın amacı Gana'lı akademisyenlerden oluşan bir örnekleme anlamli çalışma algısını etkileyebilecek çeşitli sosyo ekonomik değişkenlerin belirlenmesidir.

Bu amaçla birinci bölümde akademisyenlik bir meslek olarak ele alınacaktır. Akademisyenlerin çalışma koşulları, iş doyumları, kariyer yapıları ele alınacaktır. İkinci bölümde ise anlamli çalışma ayrıntılı olarak incelenecektir. Son bölümde ise Gana'lı akademisyenlerin anlamli çalışma algısını farklılaştıran değişkenler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ**

#### **1.1. MESLEK OLARAK AKADEMİSYENLİK**

Akademisyenler üniversitelerin önemli işlevlerini yerine getirmekte ve üniversitelerin temel işgücünü oluşturmaktadır. Bu bakımdan akademisyenlik mesleğine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak akademisyenliğin kendi başına bir meslek olup olmadığı üzerine tartışmalar bulunmaktadır. Buna göre bazı araştırmacılar akademisyenliğin tek bir meslek olmadığını, eğitim verilen tüm meslekleri kapsadığını ileri sürmektedir.

Akademisyenliğin bir meslek olduğunu savunanlar, temel mesleki özelliklere sahip olmasından yola çıkmaktadır. Bu temel mesleki özellikler, uzun süreli mesleki eğitim ile kazandırılan bilgi, beceri ve yeterlilikler, kurum içi mesleki sosyalleşme, mesleki yeterlilikleri belgeleyen sertifikalara sahip olma veya çeşitli sınavlarda gösterilen başarılar, bağımsız yargı yeteneği ve kendi eylemlerinin kontrolünü elinde bulundurma ve mesleki etik kodların bulunması ve topluma karşı sorumluluk sahibi olma olarak sıralanmaktadır (Tülübaş, Göktürk,2018,37).

Bazı araştırmacılar ise akademisyenliğin mesleğin ötesinde bir olgu olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre akademik kariyer kişiye çok fazla alan tanıyan, belirli bir işten fazlasını sunan, yalnızca çalışmak anlamına gelmeyen, aynı zamanda bir yaşam şekli ve düşünüş biçimi olan bir kariyer tipidir. Akademisyenlik ve akademik çalışmalarla ilgili olarak ortaya atılan yeni etkinlikler ve oluşturulan standartlar akademisyenlerin görevleri ya da diğer deyişle yapacakları etkinlikleri çeşitlendirmektedir (Gürkan, 2018,441). Akademisyenliği meslek olarak düşündüğümüzde üniversitelerin görevlerinden kaynaklanan öğretim, araştırma ve topluma hizmet olmak üzere üç temel rolü bulunduğu anlaşılmaktadır.

##### **1.1.1. Öğretim İşlevi**

Akademisyenlik mesleğinin kapsamı ve niteliği, öğretim ve araştırma yelpazesi ve bağlamı ile tanımlanır (Boyer, 1990). Wilhelm von Humboldt'un 19.

yüzyılın başında tasarladığı, bilimle yüksek kaliteli öğretimi teşvik etmeye çalışan Berlin Üniversitesi fikri, öğretim ve araştırma arasında güçlü bir bağ kurmaktadır. Bu düşünce şimdiye kadar iyi üniversitelerin birçoğunda kalıcı bir etkiye sahip olmasına rağmen, bu adım kolay bir şekilde gerçekleştirilmemiştir (Schaeper 1997). Hem kurumlar hem de akademisyenler modern üniversitenin bu iki ana işlevini dengelemekte zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Akademisyenler için, modern üniversitelerin inşasının, özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra yüksek öğrenim alanının genişlemesi söz konusu olduğunda, çeşitli nedenlerle yüksek öğretimin eğitim rolü tarafından belirlendiği yaygın olarak söylenmektedir (Höhle ve Teichler, 2013).

Eğitim ve öğretim işlevi, üniversitenin anlamına uygun şekilde yüksek nitelikte olmalıdır. Üniversite öğretiminin liseden veya yüksekokul eğitiminden daha farklı ve yüksek olması gerekmektedir. Burada eğitimin ve öğretimin anlamından çok, üniversitedeki eğitimin daha çok bireylerin evrensel ilkeler doğrultusunda eğitilmesine yönelik olduğu vurgulanmalıdır. Bir başka ifadeyle üniversite eğitimi aslında belli derslerin öğretilmesinin ötesine geçen bir eğitim niteliğine sahiptir (Bingöl,2012,46).

Resmi ya da gayri resmi öğretim, toplumlarda çeşitli işlevlere sahiptir. En önemli işlevlerinden biri, bilginin nasıl aktarıldığından türetilmektedir. Yani, öğretim insanların bilgi edinmesine yardımcı olur ve akademi ve diğer mesleklerle gerekli rehberliği sağlar. Klapper'a (1950) göre, öğretim yaşamın her alanında faydalıdır, akademisyenlik yapanların okullarda öğretme izni verilmeden önce iyi eğitilmesi gerekir. Bu prosedür, öğretmenlere ve diğer akademisyenlere, öğrencileri ve diğer profesyonelleri eğitmek için gerekli olan maksimum yeterliliği sağlar. Klapper için, maksimum yeterlilik önemlidir. Lisans düzeyinde eğitim veren öğretim görevlilerinin öğrencilerin potansiyellerini belirlemeleri ve kariyerlerini yapmaya teşvik etmeleri beklenmektedir (Klapper, 1950: 55).

Teichler ve Höhle (2013), öğretimin akademik mesleğin önemli bir görevi olduğunu belirtmektedir. Bu yazarlar için öğretim, yenilikçi kavramlar üzerine inşa edilmelidir, çünkü iki kavram arasında bir bağlantı vardır. Teichler ve Höhle'nin (2013) belirttiği gibi, modern üniversite tarihi özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra kaliteli eğitim öğretim işlevi üzerine inşa edilmiştir. Araştırma amacıyla,

araştırmacıların çeşitli araştırma tekniklerini öğrenebilmeleri için yine öğretim dikkate alınmalıdır. Teichler ve Höhle (2013), öğretimin akademisyenler ve diğer mesleki uygulamalar için temel olduğunu vurgulamaktadır. Bunun ötesinde, öğretim öğrencilere bir derece veya sertifika verme sürecine katkıda bulunur. Ek olarak, yüksek standartlı araştırmanın temeli olduğu düşünüldüğünde öğretim, akademisyenler için bir eğitim alanı görevi görmektedir.

Bir disiplin olarak öğretim, araştırmadan ilham alan kuramsal fikirlerin temsili ile mesleki uygulamaların temellerini belirlemek arasında bir denge bulmak için yoğun bir baskı altındadır. Teichler ve Höhle (2013: 94) ile Teichler (2010) göz önüne alındığında, öğretim ile ilgili tutum ve faaliyetlerin öğretilmesi konusunda beş düzenleme önemlidir. Bu düzenlemeler uygulamaya yönelik yaklaşım, uluslararası yaklaşım, değer odaklı yaklaşım, dürüstlük yaklaşımı ve meritokrat yaklaşımdır. Bu faktörler, çeşitli akademik kurumlarda yaptırımlar ve teşvik konularında çok önemlidir. Nihayetinde, akademisyenlik mesleğinin öğretim işlevi genç araştırmacılar ve eğitim alanı için kalitenin temel yapı taşı olarak görülmektedir (Arimoto 2010).

### **1.1.2. Araştırma İşlevi**

Yeni bilgiyi yeni ve yenilikçi bir şekilde geliştirmeyi ve / veya yeni bilgileri, metodolojileri ve anlayışları üretmek için yerleşik bilgiyi kullanmayı amaçlayan araştırma süreci öğretmekten farklıdır (Western Sydney Üniversitesi, 2020). Akademik mesleğin merkezinde araştırma çok önemlidir. Akademi'de bulunanlar araştırma faaliyetleri aracılığıyla bilgiyi kamuya açık bir şekilde keşfedebilir ve ortaya çıkarabilirler. Bazı bilim adamlarına göre üniversitenin geçmişte ana görevi sadece öğretim ile ilgiliydi. Ancak araştırma ve öğretim, akademik mesleğin yapı taşları olarak kabul edilir. Her ne kadar öğretim ve araştırma ayrılmaz olsa da, her akademisyen araştırma yapmaz veya yapıyorsa araştırmanın akademik çalışmada ne ölçüde örtük olduğu konusunda farkındalığı vardır (Brew ve Boud 2009).

Araştırma işlevi, akademisyenlerin temel pozisyonları ile özdeş olmaya devam etmektedir. Hatta 1980'lerden bu yana akademisyenlerin araştırma verimliliğinde artış bulunmaktadır. Yayıncılık ve konferans sunumları gibi

araştırmalar için verimlilik ölçütleri, araştırmanın ilerletilmesi, görev süresi ve finanse edilmesine yol açan kararlarda önemli faktörlerdir (Ramsden 1994, Höhle ve Teichler, 2013). Çoğu yüksek öğrenim kurumunda araştırma, terfi için bir temel ve etkili öğretime yardımcı olan bir beceri olarak kabul edilmektedir. Araştırma verimliliği ölçütleri önemlidir; ancak araştırma bulguları üniversitelerde ve diğer yükseköğretim kurumlarında araştırmacıların prestij ve kariyer boyutlarını etkilemektedir (Höhle ve Teichler, 2013). Araştırmaların itibara etkisi, üniversite yönetiminin çalışma sonuçları ve araştırma fonu edinimi yoluyla kurumlarının küresel imajını artırma yönündeki göstergesinde kendini göstermektedir.

Araştırma işlevi, bilgi edinme konusunda farkındalık yaratılmasına da yardımcı olmaktadır. Araştırmacıların araştırma alanlarını keşfetme yeteneği, onlara bilgi edinme şansı ve elde etmek istedikleri akademik becerileri kazandırır. Teichler ve Höhle'ye göre, araştırma eğitim endüstrisinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, üniversitelerdeki öğrenciler araştırma yoluyla öğrenirken, diğer kurumlar öğretim yoluyla öğretmeyi tercih ederler. Yazarlar tarafından yapılan araştırmalara göre, Avrupa'daki çoğu büyük üniversite araştırmayı bilgi vermek için bir öğretim aracı olarak tercih etmektedir (Teichler ve Höhle, 2013).

Araştırma işlevi ülkelerin ekonomik hedefleri ile koordine edilmekte ve politika belgelerinde (örneğin Avrupa Birliği (AB) düzeyinde) açıkça belirtilmektedir. Ayrıca araştırma işlevinin geliştirilmesinin yüksek öğrenim ve kurumlarının kalite güvencesinin temel bir bileşeni olduğuna dair dünya çapında kanıtlar da vardır (Teodorescu 2000). Bununla birlikte, akademik mesleğin araştırma işlevine yönelik baskıları gösteren geniş bir yazında mevcuttur. Kogan ve Teichler (2007) bu baskının doğasını, yüksek öğrenim yöneticileri ve fon sağlayıcılarının akademik kaliteyi denetleme ve değerlendirme yoluyla değerlendirme talepleri ve politika yapıcılar ile halkın talepleri de dahil olmak üzere birçok kaynaktan geldiğini belirtmişlerdir. Bu durum, akademisyenlik mesleğinde araştırma işlevi algısını yeniden tanımlamıştır. Çünkü Rostan'ın (2010) belirttiği gibi, devletler, sivil toplum örgütleri gibi çeşitli aktörler artık araştırmaların akademik önceliklerini finanse etmek ve karar vermekle ilgilenmektedir.

Birçok bölümü ve bilimsel alanı bünyesinde barındıran bir kurum olarak üniversite, araştırma yapan ve araştırma ile öğrenimi aynı çatı altında birleştirebilen

ve böylelikle teori ile uygulamayı bünyesinde taşıyabilme kapasitesine sahip tek kurumdur (Bok,2007,60). Günümüzde işletmelerinde araştırma işlevlerine sahip oldukları görülmekle birlikte, öğretim işlevlerini ne kadar yerine getirdikleri tartışmalıdır.

### **1.1.3. Topluma Hizmet İşlevi**

Akademisyenlik mesleğinin topluma hizmet işlevine önem verilmez ise, öğretim ve araştırma işlevleri büyük ölçüde eksik kalacaktır. Her kurumda, hizmet işlevi çok önemlidir, çünkü kurumun performansını ve etkinliğini belirlemek için bu işlev kullanılmaktadır. Teichler ve Höhle'ye (2013) göre, hizmet işlevi profesyonellere veya hizmet personeline ayrılan çalışma saatine bağlıdır. Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, araştırma ve öğretim arasında bağlantı bulunmaktadır. Örneğin öğretimde istihdam edilenler hizmet personeli olarak kabul edilir ve görevlerinde üretken olabilmeleri için araştırma yapma yeteneğine sahiptirler. Özellikle Avrupa'daki çoğu ülkede, akademisyenler tarafından verilen eğitim saati kendi tercihlerine bağlıdır. Buna ek olarak, genç akademisyenler araştırma yapmak için öğretmeyi tercih ederler çünkü öğretim onların mesleklerinde daha fazla deneyim kazanmalarına yardımcı olur (Teichler ve Höhle, 2013).

Boyer'in Scholarship Reconsidered (1990) kitabından önce, akademik mesleğin hizmet işlevi hakkında çok az şey biliniyordu. Boyer (1990), 'hizmet' kavramı hakkında süregelen bir tartışma alanını açmıştır. Daha sonra, birçok bilim adamı çalışmasını takip etti (Checkoway 2001; O'Meara 2002; Ostrander 2004; Macfarlane 2005; Harkavy 2006; Greenbank 2006; Karlsson 2007; Ledić 2007; Çulum ve Ledić 2010; Höhle ve Teichler, 2013). Bununla birlikte, akademisyenlik mesleği içerisindeki hangi faaliyetlerin hizmet olarak kabul edilmesi gerektiğini belirleme konusunda hala belirsizlikler bulunmaktadır (Shin, 2010). Nitekim Shin (2010) akademik mesleğin dört temel hizmet alanını, iç hizmetler (yönetim ve idare ile nadiren örtüşen, örneğin değerlendirme), teknoloji transferi / inovasyon / ticari faaliyetler (araştırmalarla örtüşen, artı genişletme ve ücretli danışmanlık faaliyetleri), sivil faaliyetler (öğretim ve araştırma, hizmet-öğrenme, toplum temelli eylem araştırması, topluluk ve sivil katılım, ücretsiz danışmanlık hizmetleri ve

üniversitenin organize hizmet fonksiyonları (üniversite hastaneleri, çeşitli) toplumun (bölge) refahı için marjinal nüfuslu projeler) olarak ileri sürmektedir.

Ayrıca, hizmet bağlantıları aracılığı ile hizmeti farklı kategorilerde yeniden sınıflandırma çabası gösterilmiştir. Macfarlane'nin (2005) araştırması, akademisyenlerin 'hizmeti' nasıl algıladıklarına dair fikirleri ve yorumları ortaya koymaktadır:

1. Giderek artan bir yük olarak görülen hizmet işlevi,
2. Öğrenci ve kurumsal müşteri desteği,
3. Bir organizasyondaki meslektaşlara yardım etmek için sosyal bir yükümlülük olarak kolektif ahlak,
4. Yerel olarak isteyerek çalışma veya yerel çevreyi destekleme, ancak genellikle bilimsel bilgiye bağlı olmayan vatandaşlık yükümlülüğü ve
5. Öğrencilerin katılımını topluluk temelli programlara ve stajlara bağlayan, ancak üniversite çalışanlarına bağlı olmayan entegre öğrenme.

Akademik mesleğin hizmet rolünü vurgulayan ilkelere ilişkin olarak, iyi bir akademisyen, akademik işlevin üç alanında da - öğretim, araştırma ve hizmetler - çalışan ve bu katkıyı kendini yansıtmaya ve kişisel büyüme ile sürekli olarak geliştiren biri olarak kabul edilir (Yıldız 2007). Öğretim, araştırma ve hizmet işlevleri olarak akademisyenlerin üçlü rolü, geleneksel yükseköğretim varsayımlarının temel taşı (Cummings, 1998) ve uluslararası akademik uygulamanın ortak bir unsuru olarak kabul edilmektedir (Macfarlane 2011). Daha önce belirtilen akademik roller arasında bir denge sağlamak için araştırmalar sürdürülmektedir (Bess 1998; Menges in 1999; Bloomgarden ve O'Meara 2007; 2007'de Kogan ve Teichler; 2007'de Locke ve Teichler; Macfarlane2011).

Ulaşkın (2019), akademisyenler açısından çalışmanın anlamını araştırmıştır. Buna göre akademisyenler "ideal bir akademisyenin nasıl olması gerektiği" sorusuna, üretim ve bilgi aktarımına ek olarak topluma hizmet, toplumu tanımak, vizyon sahibi olmak ve farklı bakış açılarına sahip olmak gibi cevaplar vermiştir. Böylece akademisyenlerin topluma hizmet işlevini vurguladıkları görülmektedir.

Özetle, akademik mesleğin öğretim, araştırma ve hizmet işlevi birlikte yürümektedir. Öğretim ve araştırma, yükseköğretimin en önemli işlevi olarak kabul edilir. Araştırma çoğunlukla akademik profesyonellere bağlıdır, öğretim işlevi ise

kurumsal kurallara ve hizmet veren kişilerin iş yüklerine bağlıdır. Araştırma, akademik faaliyetleri iyileştirmenin en iyi yolu olarak kabul edilmektedir. Çünkü araştırma yoluyla öğretim kalitesi iyileştirilebilir. Öğretim ve araştırma işlevleri de akademik ilerlemelerin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir.

## **1.2. AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI**

Araştırmalar, akademisyenlerin çalışma ortamlarının hızlı değiştiğini ve günümüzde bu değişimin tüm akademik mesleğin temelini oluşturduğunu göstermektedir. Değişim genellikle teknolojideki hızlı değişikliklere, yönetsel işlevlere, çeşitli nedenlerden dolayı akademisyenlerin hizmetlerine olan yüksek talebe ve diğer üniversite biçimlerine veya yüksek eğitim politikalarına veya yönetim sistemlerine bağlanabilir. Bu durum bazı akademisyenler için olumlu bir gelişme olsa da, diğerleri özerkliklerine ve çalışmalarına kattıkları değer veya anlam için bir meydan okuma getirdiğine inanmaktadır. Bunun temel nedeni, bu değişikliklerin akademik profesyonellerin çalışma koşullarını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesidir.

Görüldüğü üzere akademisyenlerin çalışma koşullarına ilişkin bir değerlendirme, akademisyenlik mesleğinin içeriğinin belirlenmesine ve anlamlı çalışma açısından incelenmesine yardımcı olabilecektir. Akademik çalışma koşullarını araştıran çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu kısımda sözkonusu çalışmaların çoğunda yer alan başlıklar ele alınacaktır.

### **1.2.1. İş Yüğü**

Winkler'e (1992) göre yasa koyucular, akademisyenlerin neden daha fazla çalışmadığını sorgulamaktadır. Ayrıca bazı ebeveynler, devlet üniversitelerinde derslerin neden kapatıldığına dair cevaplar beklemektedir, çünkü onlara göre akademisyenler öğretim işlevini yeterince yerine getirmemektedir. Bu tür tartışmalar ve şikayetler hükümetleri, eğitimcileri ve politika yapıcılarını mevcut öğretim modellerini gözden geçirmeye zorlamaktadır. Böylece akademisyenleri daha fazla öğretim faaliyeti beklemektedir. Görüldüğü üzere fakülte zamanından veya iş

yükünden bahsedildiğinde çoğunlukla sadece öğretme yönleri akla gelmektedir, ancak araştırma genellikle gözden kaçan hayati bir konu olmaktadır. Bazı araştırmacılar dengeli öğretim ve araştırma işlevinin önemini savunurlar. Bu ikilemin uzun bir geçmişi olmasına rağmen, son zamanlarda Boyer öğretim süresi ile ilgili kararların daha fazla önem kazanacağını savunmaktadır. Öte yandan, lisansüstü derslere girilen ve lisanstan feda edilen zaman hakkında endişe duyulmaktadır. Ayrıca sınıf yerine kütüphane veya laboratuvar da geçirilen zamanda çoğunlukla göz ardı edilmektedir. Dolayısıyla iş yükü kavramının derinlemesine ele alınmasını gereklidir.

Akademik çalışma, üç bileşene ayrılabilen karmaşık bir kavramdır. Bu bileşenler öğretim, araştırma ve topluma hizmettir. Ayrıca bu bileşenler genellikle çeşitli şekillerde birbirleriyle ilişkilidir. Genellikle akademisyenlerin öğretim, araştırma, hizmet ve yönetim için önemli miktarda zaman harcadıkları varsayılmaktadır. Ancak, genellikle en çok tartışılanlar öğretim ve araştırmadır. Öğretim ve araştırmanın “akademik yaşamla ilgili her şeyi belirlediği” (Burton Clark 1983, aktaran Soliman ve Soliman 1997) ileri sürülmektedir. Kwiek ve arkadaşlarına (2013) göre, Avrupa'daki akademisyenlerin zamanlarının yaklaşık %40'ını öğretim, %40'ı araştırma ve %20'sini hizmet ve yönetim için harcadıkları varsayılmaktadır. Ancak akademisyenlerin bu ayrılan süreleri gerçekten yukarıdaki bileşenlerin her birine öngörülen şekilde harcadıkları konusu çok tartışmalıdır.

Öğretim ve araştırmaya harcanan zaman ve sınırın nasıl belirlendiği konusunda tartışmalar olmasına rağmen, birçok araştırma öğretim ve araştırma arasındaki ilişkileri açıkça ortaya koymuştur. Bu, her iki bileşenin de pozitif olarak ilişkili olduğu ve her ikisinin de akademide önemli olduğu anlamına gelir. Her ne kadar Ramsden ve Moses (1992), akademisyenlerin hem bireysel hem de bölüm düzeyinde lisans öğretimi ve araştırmaya bağlılığı arasında hiçbir ilişki bulamamasına rağmen, Neumann'ın (1992) yaptığı bir başka araştırma, araştırma ve öğretim arasında güçlü ve yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İş yükü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Öğrücü Ildız, 2009: 33). Ancak iş yükü kavramı aşırı iş yükü ve düşük iş yükü şeklinde incelenmektedir. Aşırı iş yükü durumunun çalışanlar açısından önemli sonuçları olduğu belirtilmektedir. Örneğin Kanbur (2018),

Çalışanların aşırı iş yükü düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirlemiştir. Akademisyenler arasında yapılan araştırmalarda iş yükü tükenmişlik sonucu doğuran önemli bir sorun olarak ifade edilmektedir.

Örneğin Budak ve Sürgevil (2005), akademisyenlerin duygusal tükenme düzeyini öngören değişkenleri; değer, iş yükü, kontrol ve cinsiyet olarak belirlemiştir. Bu sonuçlara göre bireyler; değer, iş yükü ve kontrol boyutlarında bir uyumsuzluk yaşadıkça, duygusal tükenme düzeyi yükselmektedir. Okray (2018) ise, sistemik derleme yöntemiyle akademisyenler arasında yaptığı araştırmanın sonucunda akademik nvan, çalışma yılı, cinsiyet, haftalık ders saati gibi değişkenlerin akademisyenlerin tükenmişliğinde en önemli etkenler olduğunu belirlemiştir. Her iki araştırmada da iş yüküne vurgu yapıldığı görülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde akademisyenlerin 20 saatten fazla zamanlarını ders vermek ile geçirdikleri belirtilmektedir. Böylece araştırma, ders hazırlığı, danışmanlık ve diğer faaliyetlere çok az zaman kalmaktadır. Akademisyenlerin hangi derslerin verileceği konusunda çok düşük kontrollerinin olduğu belirtilmektedir. Özellikle genç akademisyenlerin kıdemli akademisyenlere göre daha fazla ders vermektedir (Altbach,2003:17).

### **1.2.2. Kariyer**

Akademisyenliğin bir kariyer mesleği olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten akademisyenlik çeşitli aşamalardan geçilerek ilerlenilen bir meslek özelliği göstermektedir. Bu bakımdan kariyer boyutunda çeşitli sorunlarla karşılaşılması söz konusu olabilmektedir. Özellikle kariyer hareketliliği konusunda yani yükselme ve atamalar konusunda yaşanan sorunlar yazında ele alınmaktadır.

Yukarıda değinildiği gibi akademik kariyer aşamaları büyük lde kazanılan dereceler ile ilişkilidir. Avrupa lkelerinin yarısında üniversitelerdeki akademisyenlerin %90'ından fazlası doktora derecesine sahiptir. Kariyer alanında yaşanan sorunlar dışında kariyer aşamalarında ilerlemeler sonucunda işin ieriğininde farklılaştığı ileri sürülebilir. Akademik kariyerin başındaki ğretim yesi yardımcıları ile ğretim üyelerinin yaptıkları iş farklılaşabilmektedir. Örneğin

akademik kariyer pozisyonlarında ilerledikçe özerklik ve işin öneminin arttığı görülmektedir.

### 1.2.3. İş-Yaşam Dengesi

Geçtiğimiz yıllarda, birçok işte çalışma koşulları önemli ve hızlı değişimler geçirmiştir. Bununla birlikte, akademisyenlerde bu tür değişiklikler geleneksel çalışma kalıpları nedeniyle daha az gerçekleşmektedir (Gatta ve Roos, 2004). Ancak iş-yaşam dengesi özellikle akademisyenler için çok sayıda araştırma ile incelenmiştir. İş-yaşam dengesi büyük bir ölçüde akademisyenlerin iş yoğunluğu ile bağlantılıdır. Örneğin Balcı vd. (2019) araştırmalarında, öğretim üyelerinin iş yoğunluğunun, iş-yaşam dengesi kurlmalarını zorlaştırdığını tespit etmiştir.

Nitekim akademisyenler işlerini ve işle ilgili olmayan yükümlülüklerini profesyonel olarak karşılamak için mücadele vermektedir. Akademisyenler için hem iş taleplerini karşılamak üzere çalışmak, hem de kişisel yaşamı sürdürmek ciddi bir sorun olmuştur. İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği'ne göre (2003) göre, iş-yaşam dengesi kavramı yazında ilk olarak 1970'lerde tartışılmıştır. Kanter (1997), aynı zamanda işin yerine getirilmesindeki zorlukların ve işle ilgili olmayan yükümlülüklerin önemini kabul etmektedir. Schor (1991) "Çok Çalışan Amerikan" adlı kitabında çalışanların ve işverenlerin iş-yaşam dengesi beklentilerini karşılama girişimlerini nasıl yaptıklarını açıklamaktadır. İş faaliyetlerindeki ilerleme, kadınların çalışma alanındaki etkisi ve çalışma yaşamında artan talepler, iş-yaşam dengesini her zamankinden daha önemli hale getiriyor ve esnek çalışma koşulları ile geçici esnekliğin etkili bir şekilde uygulanmasına ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Madsen, 2006) ; Morganson, Major, Oborn, Verive, Heelan, 2009).

Birçok araştırma, iş-yaşam dengesi uygulamalarının akademik sektör dışında nasıl geliştiğini göstermesine rağmen, akademik sektör için aynı durumu inceleyen çok az çalışma vardır (Lewis 2016). İş-yaşam dengesizliği algısının, akademisyenler için tükenmişlik, aile ve arkadaşlarla ilişkilerde bozulmaya ve artan strese (Acker ve Armenti, 2004; Santos ve Cabral-Cardoso, 2008) neden olduğu belirlenmiştir. İş, aile ve kişisel alanların tümü asgari rol çatışmasıyla düzgün bir şekilde çalıştığında, kişisel ve aile hayatında bir denge olması beklenir. Uyumsuzluk, gerek iş gerekse iş

dışı alandaki talepten kaynaklanan çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkar (Akuamoah-Boateng, 2020).

Akademisyenlerde iş-yaşam dengesi, ideal çalışan normu (uzun saatler boyunca işe bağlılık, sürekli görünürlük, kesintisiz kariyer yönelimi) ile ifade edilen yaşam talepleri ile ideal bir bilimsel çalışma imajını vurgulamaktadır (Acker, 1990; Drago ve diğerleri, 2006; Jones, 2012; Williams, 2000). Akademisyenlerin ideal çalışan normu, ofis dışında çalışma, uzun saatler süren araştırma çalışmaları, derslere hazırlık, sınavlar, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi, öğrencilerin tezlerinin denetlenmesi şeklindedir. Ayrıca araştırmalar kadınların geleneksel olarak ailelerle ilgili görevlere erkeklerden daha fazla zaman harcadıklarını göstermiştir (Lewis, 2016). Bu nedenle, kadın akademisyenler iş-yaşam dengesini yönetmeyi daha yorucu bulmaktadır.

Akademisyenlerin işlerinin tipik bir özelliği olarak görülen zamansal ve mekansal esnekliğin, aşırı çalışmaya neden olduğu ve hem iş hem de işle ilgili olmayan yükümlülükleri yönetmek için zorluğa neden olduğu belirtilmektedir (Acker ve Armenti, 2004; SHRM, 2003, Doherty ve Manfredi, 2006; Gatta ve Roos, 2004; Santos ve Cabral-Cardoso, 2008). Dolayısıyla, esnek çalışma düzenlemeleri iş-yaşam dengesini etkilemektedir.

Akademisyenlerin iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla toplumsal cinsiyet konularına dayanmaktadır (Acker ve Armenti, 2004; Gatta ve Roos, 2004; Santos ve Cabral-Cardoso, 2008). Yani, akademik çalışma ortamlarındaki aşırı çalışmaya rağmen, işverenlerin iş-yaşam dengesi girişimleri çok azdır veya hiç bulunmamaktadır. Bu nedenle, akademik kurumların iş-yaşam çatışmasından kolektif olarak nasıl etkilendikleri belirsizleşmektedir, çünkü mevcut iş-yaşam kısıtlamalarına uyum sağlamışlardır (Lewis, 2016).

### **1.3. AKADEMİSYENLERİN İŞ DOYUMU**

İş doyumu, en genel anlamıyla bireyin iş yaşamından duyduğu haz ve mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2006). İş doyumunun anlamlı çalışma ile

doğrudan bağlantılı olabileceği söylenebilir. Ayrıca iş doyumunu etkileyen değişkenlerin anlamlı çalışma algısını da farklılaştırabileceği ileri sürülebilir.

Akademisyenlerin iş doyumları ile ilgili çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Gruneberg ve diğerleri (1974a) üniversite okutmanlarının terfi konusunu incelemektedir. Gruneberg ve diğerleri (1974b), coğrafi faktörlerin üniversite öğretim görevlilerinin iş doyumunu üzerindeki etkisini de belirlemişlerdir. Gruneberg ve Startup (1978), bir çalışmanın önem arz ettiği farklı yönlerinin algısını ve genel iş doyumunu açısından tatmin edici veya tatmin edici olmadığını düşündüklerini araştırmaktadır. Pearson ve Seiler (1983), akademisyenler arasındaki iş doyumunu düzeyini ve meslek okullarındaki fakülte ile diğer disiplinlerdeki fakültelerin algılanan memnuniyeti arasındaki farkları araştırmaktadır. Moses (1986) bir Avustralya üniversitesinde görüşmeler yoluyla iş tatmini ve personel motivasyonu üzerine çalışmaktadır. Lacy ve Sheehan (1997) sekiz ülkede (Avustralya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) yaptıkları çalışmalarla akademik memnuniyetin yönlerini incelemektedir. Enders ve Teichler (1997), bazı ülkelerde (Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere, Japonya ve ABD) çeşitli akademik alt gruplara odaklanan "Uluslararası Akademik Profesyonel Anket" in sonuçlarını analiz etmektedir. Leung ve diğerleri, (2000), Hong Kong'daki üniversite öğretmenleri arasında stresin nedenlerini tespit etmiş ve iş doyumunu ve psikolojik sıkıntı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Oshagbemi (1997, 1999, 2000, 2001, 2003), Birleşik Krallık'taki üniversite personelinin iş doyumunu incelemiştir. Rhodes ve ark., (2007), Birleşik Krallık'taki yükseköğretimdeki değişiklikler ışığında akademisyenlerin iş doyumlarını araştırmak için yaptıkları çalışmalarının sonuçlarını bildirmişlerdir. Galaz-Fontes (2002), bir Meksika kamu üniversitesindeki genel iş doyumunu en iyi öngören değişkenleri belirlemeye ve iş doyumunu düzeyini belirlemeye çalışmıştır.

Ayrıca akademisyenler arasında demografik faktörler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması için çalışmalar yapılmıştır. Hagedorn (1996), kadın ve erkek ücret farklılıklarının iş doyumundaki rolünü incelemek için bir model geliştirmiştir. Tang ve Talpade (1999), ABD'deki bir üniversitedeki öğretim üyelerinin iş doyumlarındaki cinsiyet boşluklarını incelemişlerdir. Tu ve diğerleri (2005), Tayvanlı ve Çin yüksek öğrenimi arasındaki kariyer memnuniyetinde yaşı

incelemiştir. Hickson ve Oshagbemi (1999), yaşın akademik kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bilimoria ve diğerkleri (2006), Midwestern üniversitesindeki 248 kadın ve erkek profesörden oluşan bir grubun akademik iş doyumlarının nasıl geliştiğini analiz etmiştir. Okpara ve diğerkleri (2005), ABD akademisyenlerinin iş doyumunu üzerindeki cinsiyet etkilerini araştırmışlardır. Santhapparaj ve Alam (2005), Malezya'daki özel üniversitelerdeki akademik çalışanların ücret, ilerleme, yan haklar, çalışma koşulları, çalışma desteği, öğretim desteği, cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Türkiye örneğinde, Kűskű (2003), Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının akademik ve idari personeli arasındaki iř doyumunu düzeylerindeki farklılıkları araştırmaktadır. Koyuncu ve diğerkleri (2006), Türkiye'deki kadın ve erkek üniversite profesörlerinin iř ortamını ve mutluluğunu incelemişlerdir. Ayrıca Kızıltepe (2008), İstanbul'da bir devlet üniversitesindeki öğretmenler arasında ilham ve motivasyonun kökenini incelemiştir. Esen (2001), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan akademik personelin iř doyumunu düzeyini analiz etmiştir. Dorsan (2007), üniversitedeki öğretim üyelerinin iř doyum düzeylerini de hesaplamıştır. Sahal (2005), örgütsel kültür ve devlet üniversitesi araştırma görevlileri arasında iř doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. ağlıyan (2007), devlet ve özel üniversitelerde akademisyenler arasında tükenmişliğin iř doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Daha yakın zamanlarda Toker (2013), Türk akademisyenler arasındaki iř doyumunu derecesini incelemiş ve iř doyumunu üzerindeki demografik etkiyi araştırmaya çalışmıştır.

Akademisyenlik; fazla ders yükű, doyum vermeyen ödűl yapısı, kadro sorunları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun ile diğerk meslekler arasında ön plana çıkmaktadır (Dađdeviren, Musaođlu, Öműrlű ve Öztora, 2011, 69-70).

Akademisyenlerin iş doyumunu ile ilgili dikkat çeken bir başka boyut da, iş doyumunu düzeyinin unvanlara göre farklılık göstermesidir. elikkalp vd. (2019), profesör ve doçent unvanlarındaki akademisyenlerin iş doyumunu düzeyini diğerk gruplara göre anlamlı olarak daha yüksek belirlemiştir. Bu farklılık akademik kariyer

ilerlemesindeki sıkıntılarının aşılması, iş güvencesinin olması ve kazanılan deneyim ile genç meslektaşlarına göre daha olgun ve sabırlı olmalarından kaynaklanabilir. Çalışmada özellikle araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler en düşük iş doyumu puanına sahiptir.

#### **1.4. GANA'DA AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ**

Araştırmanın örneklemini Gana'lı akademisyenler oluşturmaktadır. Bu nedenle Gana Yükseköğretim Sistemine bu kısımda kısaca değinilecektir.

##### **1.4.1. Gana Yükseköğretim Sistemi**

Gana'nın eğitim sistemi olarak üç seviyeden oluşmaktadır: temel, orta (lise) ve yüksek öğretim (böylece tüm ortaöğretim sonrası kurumlar). Tarihsel olarak, Gana'nın eğitim sistemi 6 + 4 + 2 + 3 sistemindeki İngiliz sisteminden miras alınmıştır. Yani, altı yıllık ilkokul, dört yıllık ortaokul, iki yıllık lise ve üç yıllık bir üniversite eğitimi kapsamaktadır (Boateng, 2010). Bu yapı daha sonra 1987 eğitim reformu ile 6 + 3 + 3 + 4 sistemine değiştirildi, bu nedenle altı yıl temel, üç yıl ortaokul, üç yıl lise ve dört yıl üniversite eğitimi sürmektedir (Boateng, 2014). 2007 yılında ise başka bir eğitim reformu yapılmıştır. Reforma göre 4 yaşında başlayan iki yıllık anaokulu eğitimi ve dört yıllık lise eğitimi getirilmiştir. 2009 yılında ise, 2007 reformlarının boyutları gözden geçirildi. Lise programı (aynı zamanda Bilimsel, Mesleki, Tarım ve Eğitim (TVET) okullarını da içerir) 3 yıl sürmektedir (Boateng, 2014).

1990'lı yılların sonlarından 2000'li yılların ortalarına kadar, Gana'nın yükseköğretim sadece yerleşik kamu ve özel kurumların sayısında değil, aynı zamanda erişilebilirliğin ve katılımın artması açısından da önemli bir genişlemeye tanık olmuştur (Atuahene, 2014). Prensip olarak, basit bir ikili çerçeve Gana'nın eğitim sistemini, bir yanda üniversiteler, diğer yanda profesyonel yönelimli politeknik üniversiteler karakterize olmaktadır. Ayrıca politeknik ve üniversiteler, üniversite kolejleri, eğitim ve tarım kolejleri, ilahiyat okulları, hemşirelik eğitim kolejleri, meslek kuruluşları ve eğitim üniversiteleri bulunmaktadır (NAB, 2012).

Yüksek öğretimin değişen sayıda çalışma yılı ve dönemi vardır. Üniversiteler ve Teknik Üniversiteler (kamu ve özel) üç veya dört yıl sürmektedir. Bunlar diploma, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarıdır. Diploma 2 yıl, lisans 3-4 yıldır. Bununla birlikte, tıp, cerrahi veya diş cerrahisi gibi uzmanlık programlarının süresi 6 yıldır.

Yüksek lisans program süresi 1 veya 2 yıldır. Bir yüksek lisans programına giriş yapabilmek için öğrencinin lisans derecesine sahip olması gerekir. Çoğu zaman, bu eğitim seviyesi o seviyede veya söz konusu alanda uzmanlaşmanın devamıdır. Öğrenciler nominal bir yıllık yüksek lisans programları sırasında teorik konuları takip ederler. Program daha sonra tipik olarak literatürün gözden geçirilmesine dayanan son bir makaleyle sona erer. Gana'daki diğer yüksek lisans programı, araştırmada nominal iki yıllık yüksek lisans derecesidir: Bu nedenle, Felsefe ve Bilim Yüksek Lisans programları. Öğrenciler bu programlar sırasında 1 yıllık teorik konuları ve çerçeveleri araştırırlar. Daha sonra bağımsız bir çalışma veya araştırma yaparlar ve proje üzerine bir final bildirisi ile sonuçlandırır. Prensip olarak tüm yüksek lisans dereceleri, öğrencilerin bir doktora derecesi elde etmelerini sağlar.

Yüksek lisans program süresi 1 veya 2 yıldır. Bir yüksek lisans programına giriş yapabilmek için öğrencinin lisans derecesine sahip olması gerekir. Çoğu zaman, bu eğitim seviyesi söz konusu alanda uzmanlaşmanın devamıdır. Öğrenciler bir yıllık yüksek lisans programları sırasında teorik konuları takip ederler. Program daha sonra tipik olarak literatürün gözden geçirilmesine dayanan son bir makaleyle sona erer. Gana'daki diğer yüksek lisans programı, araştırmada iki yıllık yüksek lisans derecesidir: Bu nedenle, Felsefe ve Bilim Yüksek Lisans programları. Öğrenciler bu programlar sırasında 1 yıllık teorik konuları ve çerçeveleri araştırırlar. Daha sonra bağımsız bir çalışma veya araştırma yaparlar ve proje üzerine bir final bildirisi ile sonuçlandırır. Prensip olarak tüm yüksek lisans dereceleri, öğrencilerin bir doktora derecesi elde etmelerini sağlar.

Doktora programları kapsamında 3 yıllık bir araştırmadan sonra doktora verilir. Öğrenciler doktora derecesini almak için tanınmış bir yükseköğretim kurumundan yüksek lisans derecesi almalıdır. Doktora programlarının başarıyla tamamlanmasının ardından doktor ünvanı verilir.

Gana'daki politeknik, teknik, mesleki ve profesyonel çıraklık eğitime vurgu yapan profesyonel yükseköğretim programları sağlayan üçüncül kurumlardır. Bunlar daha çok pratik temelli bir yüksek öğrenim sunmaktadır. Eğitim ve hemşirelik eğitimi kolejlerine benzer şekilde, politeknik 3 yıllık programlar yürütmektedir. Yüksek Ulusal Diploma (HND), 3 yıllık bir çalışmanın başarıyla tamamlanmasından sonra politeknik tarafından verilir. Daha önce, Politeknik Politika Kanunu, PNDC Kanunu 321 aracılığıyla yükseköğretim kurumuna yeniden yapılandırılincaya kadar yükseköğretim sağlamamıştı. 2013 yılında, Gana Hükümeti politeknikleri teknik üniversitelere dönüştürmüş ve daha sonra bunu desteklemek için yasalar yürürlüğe koymuştur ve 8 politeknik teknik üniversite kurulmuştur.

#### **1.4.2. Gana'da Akademisyen İşgücü**

##### **1.4.2.1. Akademik İşgücü/Emek**

Akademik emek kavramı belirsiz ve tartışmalıdır. Çünkü kapitalist bir toplumda üniversite veya yüksek öğrenim form ve içeriği açısından yeterli bir analizi yapılmamıştır. Ayrıca Winn (2013), 'akademik emeği', akademik bağlamda çalışma 'veya akademisyen denilen biri tarafından üstlenilen çalışma' ile eşanlamlı bir kavram olarak açıklar. Son yıllarda, yükseköğretim ortamında değişimler meydana gelmiştir. En belirgin değişimlerden biri, personel, öğrenci nüfusu ve üniversite çalışanları açısından mutlak sayıların artmasıdır. Bu, yüksek öğretime erişim talebindeki hızlı artışı, yüksek bir kurumdan bir derece aldıktan sonra beyaz yakalı işlerinin artış varsayımını veya yüksek öğrenimi çevreleyen prestiji nedeniyleledir.

Bu süreçte kilit sorulardan biri üniversitelerin genişlemesinin nasıl belirleneceğidir (Allmer, 2019). Bu bağlamda, akademik işgücü ve işverenlerin mevcut emek, ekonomik ve politik çıkarımlar hakkındaki kaygılar göz ardı edilemez. Üniversiteler işyerlerinden ziyade entelektüel bir alan ve bilim toplulukları olarak görülmelidir. Tarihsel olarak üniversite öğretim görevlileri ve profesörlerin şiir yazmaya yakın, daha nitelikli bir meslek ile meşgul oldukları söylenebilir (Harvie, 2006). Bu nedenle akademisyenlerin görevleri emek değil, yüksek bir görev olarak kabul edilmelive akademisyenler işçiden çok birey olarak görülmelidir.

Eğitim, yönetim, politika çalışmaları, kültürel çalışmalar ve sosyoloji gibi konu alanlarının keşişiminde akademik emek çalışmaları disiplinlerarası bir alandır. Bu alan, akademik çalışma koşullarındaki gelişmeler hakkında gelişen literatür raporlarında ifade edilen, gelişmekte olan bir süreçtedir. Akademik emeğin çalışılmasının amaçlarından biri, niversite araştırmalarını yüksek misyonundan düşürmektir (Allmer, 2019). Bu, akademik emeğin tüm profesyonel ücret yapılarının ve uygun çalışma koşullarının uygulanabileceği bir meslek olarak görüleceği anlamına gelir.

Bununla birlikte, Winn (2015), akademik emek çalışmaları literatürünün teorik düzeyde zorlayıcı, ancak neoliberal gelişmeleri eleştiren, üniversitelerin ``altın çağını " romantikleştiren ve Fordist konfigürasyonu restore etmek isteyen tarzda dengesiz olma eğiliminde olduğunu savunuyor. Yani, akademik işçilerle ilgili sorunların çoğu sadece dudak hizmetidir ve gerçek işgücü katkıları tamamen önemli görülmemektedir. Akademik alışanlar, gerçek anlamda, her ekonomik büyüme ve gelişme için kritik olan bilgi ve araştırmaların geliştirilmesinde çok önemlidir. Buna ek olarak, bilgi ve araştırma üretiminde çalışan akademik çalışanlar, patent ve telif hakkı sahipliği yoluyla bundan faydalanabilmelidir. Benzer şekilde, endüstri-niversite işbirliği çıktısı, akademik çalışan çıktısının bilgi yaratmaya ve yüksek öğrenim öğreniminin sürekli gelişimine katkıda bulunduğu yollardan biridir.

Üniversite ğretimi ve araştırması daha modern ve etkileşimli hale gelirken (rneğin evrimii analiz ve dijital yöntemler, sanal öğrenme ortamları, Massive Open Online Kursları), oklu araştırmacılar (Noble, 1998; Gregg, 2014; Lupton, 2014; Poritz ve Rees, 2017) dijital medya entegrasyonunun akademik çalışma koşulları üzerinde bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir; ancak birkaçını akademisyenlerin bulanıklaştırıcı koşulları. Bu, rneğin batı ülkelerine kıyasla gelişmekte olan ülkelerde, eğitim-teknoloji tesislerine uyum sağlamada yetersiz bilgi ve kabiliyete sahip akademisyenler performanslarını ve etkililiklerini etkilemekte ve bu akademisyenleri yapısal olarak gereksiz hale getirebilmektedir. Benzer şekilde, modern ğretim ve öğrenim materyallerini kullanmak için yetkili akademisyenlere sahip olan yükseköğretim kurumları, yüksek öğrenimin verimliliğini artırmak için gerekli verimliliği ve etkinliği artıracak olanaklara veya kaynaklara sahip olmayabilir.

#### 1.4.2.2. Gana’da Akademik İşgücü/Emek

Gana'da akademisyenler devlet ve özel yüksek kurumlar tarafından istihdam edilmektedir. Winn (2013), bir 'akademik sözleşmeyi' bir kuruluş (genellikle bir üniversite veya üçüncül kurum) ile ilişkili olan bir kişi olarak açıklamaktadır. Bu sözleşme, bir üniversite içinde idari personel veya öğretim dışı personel olarak da adlandırılan akademik olmayan istihdamdan ayrılır. Bir akademisyen olarak çalışan birey, öğretim ve araştırma işlevleri bileşiminin birincil sorumluluklarına sahiptir. Gana'daki üniversiteler temel olarak özel gereksinimlere, niteliklere ve üniversite ihtiyaçlarına göre kendi akademik personelini istihdam eder. Akademik sözleşmenin ayrıntıları bir üniversiteden diğerine farklılık gösterir. Öğretim yardımcılarında belirli bir bölüm veya fakülte'deki profesörlere kadar değişkenlik gösterebilir. Akademik sözleşme, üniversite ile akademik çalışan arasında, verimli çalışma için ücret alışverişinde bulunmak üzere yapılan bir sözleşmedir (Winn, 2013). Birey her durumda ücrete ihtiyaç duyar, böylece ailesini iyi yaşatabilir. Bu sözleşmeler, akademik üyenin elde ettiği anlama doğrudan veya dolaylı olarak etki eden faktörleri de içerebilir.

Winn (2013), akademisyenin başka bir yerde iş aramak için 'özgür' olduğunu, bunun için maaşa ihtiyaç duymadığını savunmaktadır. Benzer şekilde, üniversitelerde iş pozisyonu için en uygun buldukları kişiyi işe almakta özgürdür (sınırlı başvuru havuzundan), ancak akademik emek özgürlüğü bulunmamaktadır. Dolayısıyla, ücret üniversite ve akademik çalışan arasında gerekli bir değiş tokuş olarak ele alınmaktadır. Akademisyenlerin entelektüel sermayelerini satmaları ve üniversitelerin veya üçüncül kurumların entelektüel sermayelerini satın almaları, böylece akademik emeklerin ücret karşılığında değiş tokuş edilmesi önemlidir.

Gana bağlamında, bir akademisyen bir üniversite (devlet üniversitesi) tarafından istihdam edildiğinde, akademik sözleşme bireysel işçi ve üniversite arasındadır, ancak ücretler ve maaşlarla ilgili konular Gana hükümeti tarafından ödenmektedir. (Son zamanlarda, Gana Üniversitesi gibi bazı devlet üniversiteleri akademisyenlerine doğrudan ödeme yapmaktadır). Ayrıca, Gana’da kamu üniversiteleri toplu anlaşması da bulunmaktadır. Bu anlaşma, bir tarafta Gana

Devlet Üniversitelerinin Yönetimi ile Öğretmenler ve Eğitim Kurumları arasındaki Toplu Pazarlığın bir sonucu olarak 1 Ocak 2008 tarihinde yapılmıştır.

Ayrıca, özel bir üniversitenin veya yüksek öğretim kurum akademisyenlerinin akademik sözleşmesi, işveren (özel bir kurum) ile akademik çalışan arasındadır. Benzer hizmet şartlarına sahip devlet üniversitelerinin aksine, özel yükseköğretim kurumunun yapısını veya akademisyen maaşlarının izlenmesini sağlamak için hiçbir resmi bilgi veya belge mevcut bulunmamaktadır. Bununla birlikte, özel üniversite akademisyenlerinin devlet üniversitesi akademisyenleriyle aynı hizmet koşullarına sahip olmadığı görülmektedir.

Politeknik Öğretmen Birliği (POTAG) ve Üniversite Öğretmenler Birliği (UTAG), Sendika Kongresi (TUC) kapsamında, Gana'daki akademik çalışanlar için daha iyi hizmet koşulları için müzakere etmek için çalışan iki resmi kurumdur. Winn (2013), akademik sözleşmelerin içeriklerinin üniversiteler arasında değişiklik gösterdiğini, ancak belirli bir akademisyenin pozisyonu için yapılan sözleşmenin kurumda standartlaştırılacağını ve genellikle bundan sapmayacağını belirtmektedir.

Gana'daki akademik işgücü, yüksek öğrenim kurumlarında istihdam edilmekte ve aynı zamanda üniversitelerde ve diğer yüksek kurumlarda bilgi verme yetkisi ile birlikte ülkenin araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin önemli bir yönü olmaya devam etmektedir. Gana'daki akademisyenler, Avrupalı meslektaşları veya dünyadaki diğer akademisyenler gibi yeterli hizmet koşullarına sahip olmasalar da, yüksek öğretim sistemi kademeli bir şekilde sürekli iyileştirilmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ANLAMLI ÇALIŞMA

#### 2.1. KAVRAMA GENEL BİR BAKIŞ

Çalışma, tüm dünyada insanların yaşamlarında çok önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma olgusunun bu hayati önemi, özellikle psikolojik, insan kaynakları ve yönetim uzmanlarının çalışma yaşamında yaşanan konu ve olgulara ilişkin bilimsel ilgisine neden olmuştur. Ancak, işin kendisiyle ilgili olan anlam konusuna çok daha az önem verilmiş ve çalışmadan elde edilen anlam konusunun genel yaşam memnuniyetine olan katkısına daha az odaklanılmıştır (Chiney vd., 2018: 138). Anamlı iş ve işin anlamı üzerine pek çok bilimsel makale ve kitap olmasına rağmen, insanların çalışmalarını nasıl algıladıklarına dair hala önemli farklılıklar bulunmaktadır (Wrzeñniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997).

Anamlılığın kendi içinde açık bir şekilde incelenmediğini, ancak çoğunlukla çalışma ortamında belirli iş özellikleri bulunduğunda, katılım veya psikolojik güçlendirme gibi sonuçlar rapor edildiğinde ortaya çıktığını belirtmek gerekir (Steger ve ark. 2012). 90'lı yılların başından sonuna kadar gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar, çalışmanın, işin, emeğin ve mesleğin anlamının araştırılması alanın ampirik, yorumlayıcı ve eleştirel epistemolojik çerçeve içinde daha geniş ilgiyi hak ettiğini ortaya koymaktadır. Ampirik bakış açısından, bireylerin yaşamları ve mesleki hedefleri karşılığında zamanlarını nasıl yapılandırdıklarını ve kullandıkları değerlendirilmelidir (bkz. Schor, 1992, 1997). Yorumlayıcı bir perspektiften, “kariyer”, “başarı” ve “iyi yaşam” ile ilgili bireysel ve kolektif anlayışlara incelenmelidir (Cheney, Ritz ve Lair, 2009). Son olarak ise, eleştirel bakış açısıyla, mutluluk ve öznel refah üzerine son araştırmalara dayanarak (örn. Myers & Diener, 1995), çağdaş çalışma ve üretkenlik yapılarımızın içsel doyumun verdiği mutluluk vaadini yerine getirip getirmediği araştırılmalıdır (Zorn, Page ve Cheney, 2000; Cheney vd., 2018: 138).

Anamlılık yapısını netleştirmeye odaklanan çok sayıda makale ve bilimsel çalışma bulunmaktadır, ancak bu çalışmalar çoğunlukla üç temel yapıya odaklanan Steger vd.'nin (2012) bulgularına dayanmaktadır. Bunlar:

a. *Çalışmada psikolojik anlamlılık (PA)*: Bu yapı, çalışma deneyimini önemli ve anlamlı olarak ifade eder. Böylece, kişinin çalışmasını anlamlı olarak gördüğü ve hissettiği zihin veya bilinç durumu oluşur.

b. *Çalışma aracılığıyla anlam yaratma (AY)*: Bu yapı, yaşamın anlamlı çalışmanın bir sonucu olarak daha anlamlı hale geldiğini öne sürer. Bu durum, bir kişinin yaptığı işten anlamlılık elde ettiği ve bunun kişinin genel olarak hayatının anlamına yansıdığı anlamına gelmektedir.

c. *Daha iyi motivasyon (İM)*: Çalışmanın diğer insanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunda en fazla anlama sahip olduğunu ifade eder. Bu, kişilerin çalışmalarına bağlı pozitifliğin, eşit derecede olumlu etki yaratmak üzere başkalarının hayatlarına da yansıdığı anlamına gelir.

Anlamlı çalışmayı ölçmek için bu üç yapıya odaklanan Steger ve diğerleri (2012), örgütsel bağlılık ve görev aşkı gibi diğer önemli değişkenleri kontrol ederken, anlamlı çalışmanın iş tatminindeki farklılıkları, devamsızlığı ve yaşam memnuniyetini açıkladığını görmüşlerdir. Dolayısıyla, çalışma bir amaca yönelik olarak algılandığında ve daha yüksek bir amaca hizmet ettiğinde bu olumlu durum meydana gelmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Ayrıca, Hackman ve Oldham (1976) tarafından kullanılan ölçekten sonra, daha iyi tasarlanmış ve kavramsal olarak güçlü bir anlamlı çalışma ölçümüne ihtiyaç duyulmasına rağmen (Steger vd., 2012: 325) yukarıda sayılan üç temel yapı ile daha çok teorik temelli bir açıklama geliştirilmiştir.

Günümüzde çalışanların işlerinin sadece ekonomik ihtiyaçlarını değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını beklemeleri oldukça olasıdır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Özellikle son zamanlarda dünyada yaşanan radikal gelişmelerin de etkisiyle, çalışanların ihtiyaç, beklenti ve ilgilerindeki hızlı değişimlerle birlikte, anlamlı işlere olan ilgiyi daha ön plana çıkarmıştır. Nitekim yapılan araştırmalara bakıldığında, anlamlı çalışmanın bireylere fayda sağladığı görülmektedir (Arnold vd., 2007). Dolayısıyla, anlamlı işle iştigal etmek, işin kendi başına önemli olduğu, kişinin yaşam kalitesine önemli ve üretken bir katkıda bulunduğu anlamına gelir. Bu koşullar altında çalışma, motive edici, tatmin edici, anlamlı ve kişinin yaşamının zengin bir parçası olarak deneyimlenir (Steger vd., 2012: 326).

## 2.2. ANLAMLI ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TANIMLAMALAR

Anlam kavramı sıklıkla incelenmiş ve fakat aynı sıklıkla tanımlanmamış bir kavramdır (Colby vd., 2001). Bu kavramın temellerini incelemeden önce, anlam, anlamlılık, işin anlamı, çalışmada anlam, iş yerinde anlam ve anlamlı iş gibi kavramlar arasında ayırım yapma girişimleri olduğunu belirtmek gerekmektedir. Her ne kadar bu girişimler giderek zayıflamış olsa da odak noktamız bu terminolojileri gözden geçirmek veya bunları ayırt etmek olmayacaktır. Bununla birlikte, işteki anlam (meaning in work) ile anlamlı iş (meaningful work) terimlerinin önceki araştırmalarda birbirinin yerine kullanıldığını belirtmek gerekir (Chalofsky, 2003: 73).

Her ne kadar pek çok disiplinde geniş bir alanı kapsasa da, çalışma kavramlarının anlamını doğru bir şekilde anlamak için, örgütsel alanda öncülerin ortaya koyduğu temeli takip etmek doğru bir adım olacaktır (Rosso vd., 2010). Dolayısıyla zaman içinde ve farklı kültürlerde, farklı inançlarda değişikliğe uğramış olsa da, çalışma olgusunun bireysel ve örgütsel yansımaları bulunmaktadır.

### 2.2.1. Anlam, Anlamlılık ve Çalışma

Brief ve Nord'a (1990) göre, anlam sezgisel olarak oldukça basit bir kavramdır, ancak diğer araştırmacılar anlamın anlaşılması zor bir konu olduğunu ileri sürmektedirler. Anlamın kökeni çok karmaşık bir değerlendirmeyi gerektirir, çünkü hangi yapı üzerine inşa edildiğine bağlı olarak anlamını hızla değiştirir. Örneğin, bireysel perspektiften, bir kişinin kendi algısından, sosyal perspektiften, ancak paylaşılan bir algı veya normlar, hatta her ikisi olarak görülür (Pratt ve Ashforth, 2003). Bu, bireyin iş etkileşimleri ve deneyimlerinin öznel yorumundan kaynaklanan anlam algısını varsayarak, örgütsel davranış alanında olmasına rağmen, terimin psikolojik bir perspektif kazanmasını sağlamıştır (Brief ve Nord, 1990; Baumeister, 1991; Wrzesniewski, 2003).

Sosyolojik perspektif, bireylerin yaşamlarının belirli bölümlerini sosyal veya kültürel olarak etkilenen değer sistemlerini ve dünya görüşlerini yansıtan şekillerde anlamlı veya daha az anlamlı olarak adlandırdıklarını varsaymaktadır (Kluckhohn ve

Strodtbeck, 1961; Geertz, 1973). Geleneksel bakış açısına göre, akademisyenler, anlamın bireyi çevreleyen sosyal ve kültürel sistemlerin çalışma faaliyetlerine değer kattığında ortaya çıktığını varsaymaktadır. Örgütsel davranış, anlamın yorumlanmasını sağlayan sosyal veya kültürel güçlerin aksine bireysel deneyim, bilişsel süreç ve duygulara vurgu yapar (Rosso ve ark., 2010).

Anlam ve anlamlılık çoğunlukla birbirinin yerine kullanılır ve aynı olup olmadıkları veya bir şekilde ilişkili olup olmadıkları konusunda daha fazla soruyu beraberlerinde getirir. Pratt ve Ashforth'a (2003) göre, "anlam" veya "çalışmanın anlamı" çalışanların işlerinden elde ettikleri anlam türünü, "anlamlılık" ise işlerine verdikleri önemin miktarını ifade eder. Aşağıdaki paragraflar, diğer bilimsel çalışmalara referansla, anlam ve anlamlılık arasındaki farkı ortaya koyacaktır.

#### **2.2.1.1. Anlam**

Pratt ve Ashforth (2003) anlamı, bir şeyi anlamlandırmanın sonucu olarak, bireyin işinin ne anlama geldiği veya bireyin yaşamı bağlamında oynadığı rolün öznel yorumunda ifade ettiği olgu olarak tanımlamıştır. Böylece, çalışmanın anlamı bir elde edilen maaş, yapılacak herhangi bir şey, üst düzey bir çağrı ve hatta bir baskı olarak bile görülmektedir. Wrzeñniewski vd., (2003) anlam hakkındaki algıların çevre ve sosyal bağlamdan etkilenmesine rağmen nihayetinde bireysel olarak belirlendiklerini eklemektedir. Yaşamdaki diğer herhangi bir anlam veya deneyim gibi çalışmaya atfedilen bu anlamlar, yalnızca olumlu anlamı tasvir eden çoğu araştırmadaki çıkarımların aksine; pozitif, negatif veya nötr olabilir (Brief ve Nord, 1990; Wrzeñniewski, 2003). Anlamı tanımlama girişiminde, Csikszentmihalyi (1990), mevcut görevin zorluğunu kabul ederek, söz konusu terimin herhangi bir tanımının şüphesiz dairesel olacağını öne sürmüştür. Ancak, anlamı üç farklı şekilde tanımlamıştır; 1) bir şeyin bir amacı veya öneminin olması, 2) kişinin niyetleri ve 3) terimin bağlam içinde tanımlanması veya açıklığa kavuşturulması.

Colby, Sippola ve Phelps'e (2002) göre, anlam kavramı sıklıkla incelenmekte fakat tanımlanmamaktadır. Diğer akademisyenler ise daha spesifik olarak anlamın bireyler tarafından hayata istikrar kazandırmak için kullandıkları bir araç olduğunu belirtmişlerdir (Baumeister ve Vohs, 2002). Daha öncesinde, çalışma yaşamı

değiştikçe, bireylerin amaç, değer, etkinlik ve özdeğer ihtiyaçlarına daha fazla önem verip bunları karşılamaya çalıştıklarını ileri sürmüşlerdir (Baumeister, 1991). Anlam terimine dair yapılan yukarıdaki vurgulara dayalı olarak, her ne kadar bu ihtiyaçları karşılayan unsurların tarzı veya şekli birbirinden farklı olsa da (para kazanmak, dini işler yapmak veya başkalarına yardım etmek gibi) temel ilke, insanların daha derin amaçlarını veya yaptıklarının anlamını yorumlamanın bir yolunu bulmaları gerektiğidir (Wrzeński, 2003: 298).

#### **2.2.1.2. Anlamlılık**

Pratt ve Ashforth'a (2003) göre anlamlılık, bir olgunun bireyin kendisi için sahip olduğu önemin miktarını ifade eder. Bundan dolayı, bir şeyin ne kadar önemli olduğu birey açısından, öznel bir anlam ifade eder. İşin belirli bir anlamı olduğu gerçeği, onun mutlaka anlamlı olduğunu kesin olarak belirlemez (Rosso vd., 2010: 95). Bir iş deneyiminin bir birey tarafından son derece anlamlı olabileceği ve başka biri tarafından çok da anlamlı olmayabileceğini eklemişlerdir çünkü bir olgunun algılanan önemi büyük ölçüde bireyden bireye değişebilir.

Anlamlılığın ayrıca bir şeyin yaşamda duygusal açıdan ne derece bir anlam ifade ettiği ve karşılaşılan taleplerin bireyin enerji yatırımına ve taahhüdüne değip değmeyeceği ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Korotkov, 1998). Anlamlılık, bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir çalışma hedefi veya amacının değeri olarak tanımlanabilir (May vd., 2004: 11). Ayrıca, biri hayatını anlamlı olarak deneyimlediğinde, bunun hayatın varoluşsal önemi veya amacının öznel bir deneyimi olduğu ileri sürülmektedir. Bu görüşe katılan Steger vd. (2006: 81) anlamlılığı “kişinin varoluşunun ve varlığının doğası ile ilgili olarak çıkarılan anlam ve hissedilen önem” şeklinde ele almaktadır. Birisi hayatını anlamsız olarak deneyimlediğinde, bu aynı zamanda kişinin hayatının amaçlılığının veya varoluşsal öneminin azaldığı öznel bir deneyimdir. Bu doğrultuda, anlamsız çalışma da, genellikle ilgisizlik, kopma ve kişinin işine yönelik varoluşsal tükenmişliğiyle ilgilidir (May vd., 2004).

### 2.2.1.3. Çalışma

Çalışma eyleminin anlamı insanlık tarihi boyunca pek çok değişime uğramıştır. Zaman içinde değiştiği gibi, çalışmaya birey, toplum ve farklı kültürler tarafından verilen anlamlar da farklılaşmaktadır. Çalışma olgusunun on farklı anlamı üzerinde duran Budd (2016) çalışma olgusuna yüklenen anlamları “Lanet, Özgürlük, Meta, Mesleki Vatandaşlık, İstirap, Kişisel Tatmin, Başkalarına Bakım, Kimlik ve Hizmet” şeklinde ele alıp açıklamaktadır. Bunlardan bir kaçını açıklamak gerekirse, temelini Yunan ve Roma uygarlıkları ile Hristiyanlıktan alan lanet olarak çalışma, insanların yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli olan zahmet ve yükü ifade etmektedir. Meta olarak ifade edilen çalışma, işçinin hayatta kalmak için kapitaliste sattığı meta olarak emek gücünü ifade etmektedir. Mesleki vatandaşlık olarak çalışmada, temel insan hakları bağlamında çalışma standartlarının iyileştirilmesinden bahsedilmektedir. Budd (2016)’a göre çalışma kişisel tatmin olarak değerlendirildiğinde, çalışma psikolojisi açısından bir ele alış söz konusu olup, örgüt içinde çalışan motivasyonu, çalışan ve işveren arasındaki çıkar uyumu ve bir aradalık söz konusudur.

Yukarıda yapılan sınıflamaya ulaşmak için, insanların neden çalıştıkları, yani çalışmanın ardındaki motivasyon üzerinde durmak gerekmektedir. İnsanlara neden çalıştıkları sorulduğunda, ilk yanıtları genellikle maaşın kendisi veya satın alabileceklerini sağlayan maddi getiriyle ilgilidir. Fakat ekonomik nedenlerin ötesine geçildiğinde, yanıt çoğunlukla değerli bir şey yapmak istemeyi veya tatmin edici bir şey yapma ihtiyacını içerir (Chalofsky, 2013). Dirkx’e göre (1995), çalışmanın yetişkin insanların kendileri ve başkaları ile ilgilenmenin yollarından biri olduğu teorisini desteklemiştir. Bu, Schaefer ve Darling’in (1996) araştırmasında, çalışmayı “hayatın geri kalanından farklı olmayan ve başkalarına hizmet için bir fırsat” olarak tanımlayan katılımcılar tarafından da ifade edilmiştir. Çalışma, kimlik yaratmanın temel yollarından biri ve insan olarak işlev görmek için bir nedendir. Bu terim, aynı zamanda kişinin benzersizliğinin ve kişinin kendini dünyada ifade etmesinin bir yolu olarak da tanımlanabilir (Chalofsky, 2003:73).

## 2.2.2. Anlamlı Çalışma ve Anlamlı İşyeri

### 2.2.2.1 Anlamlı Çalışma

Anlamlı çalışma genellikle bir bireyin kendi idealleri ve tutkuları ile ilgili olarak görülen çalışma hedeflerinin değeri ve özellikle “yaptığımız şeye özünü veren ve hayatımıza tatmin getiren” çalışma olarak tanımlanır (Chalofsky, 2003: 74). Aynı zamanda anlamlı çalışma, kişi ile örgüt veya işyeri arasındaki bağlılık, sadakat, yetkilendirme ve adanmışlık açısından ilişki anlamına gelir. Aynı zamanda bireyin yaptığı çalışmanın amacı, duygusu, değeri, yönü, mantığı ve gerekçesini açık bir şekilde anlamasını ve kavramasını temsil eder (Chalofsky ve Krishna, 2009).

Bailey ve Madden (2015), anlamlı çalışmayı, bir bireyin çalışmaları ile kendisinin ötesinde daha geniş bir aşkın yaşam amacı arasında otantik bir bağlantı algıladığında ortaya çıkan bir olgu olarak değerlendirmektedir. Böylece birey, anlamlı çalışmayı, egoist benliğinin ötesine, daha geniş maksatlı yaşam spektrumuna uzanan gerçek ve doğal güçlü bir bağlantı olarak düşünür.

Anlamlı çalışma, işin rol ve sorumluluklarının dikkate değer, değerli ve bir amaca hizmet ettiği algısını ifade eder; temelde bireyin çalışma ve çalışmanın amacı ve önemi hakkındaki değerlendirmesidir (Ahmed vd., 2016; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). İşin anlamı, işin bireyler için yaşamın anlamına olumlu ve önemli katkısı ve aynı zamanda bir kişinin işinden aldığı memnuniyet olarak tanımlanabilir (Rosso ve ark., 2010). Başka bir tanıma göre, çalışmanın anlamı, bireyin yaşama yönelik bakış açısı ve tutumları üzerinde çalışanın amacının ne kadar etkisi olduğudur (Lips-Wiersma ve Morris, 2009). Yukarıdaki tüm tanımlar birey, değerlendirme, amaç ve çalışmaya vurgu yapmaktadır. Bu durum, çalışmadan elde edilen anlamlılığın, amaçlı bir bireysel değerlendirmeye, çalışmanın örtüşen bir bileşeni olduğunu ifade eder. Ayrıca, bireylerde işin anlamlılığı arttığında, çeşitli bilişsel, duygusal, davranışsal ve ekonomik faydaların elde edilebildiğini de belirtmek gerekir (Ardichvili, 2009; Steger, Dik ve Duffy, 2012).

Rosso ve diğerleri (2010) çalışmanın belirli bir anlamı olmasının, onun mutlaka anlamlı olmasına neden olmadığını belirtir, dolayısıyla anlamlılığın bir şeyin birey için sahip olduğu önem miktarını ifade ettiğini yeniden vurgular. Ancak

örgütsel gelişimde, anlamlı çalışma bireyselleştirilebilir ve diğer insanlara yönelik hayırseverlik anlamında yardım etme eylemini içermeyebilir (Steger vd., 2012: 22). Bir diğer ifadeyle anlamlılık takdire bağlı bir olgudur. Bireyler genellikle aynı işte aynı deneyimleri paylaşmazlar, çünkü anlamlı çalışma yoğun bir şekilde bireysel, yani öznel olabilir. Bu, herkesin hangi işin anlamlı olduğuna karar vereceği ve aynı değerlendirmeyi çeşitli şekillerde taşıyacağı anlamına gelir. Bu, kişinin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olan bir işi veya daha geniş bir amaca katkıda bulunuyormuş gibi hissettiren bir işi içerebilir (Martel ve Pessi, 2018).

20. yüzyılın ortalarından bu yana, anlamlı çalışma kavramı örgüt gelişimi için çabalayan uzmanlar için oldukça önemli olmuştur ve işin insanlar için önemini araştırmaya odaklanmış birçok bilimsel araştırma da bulunmaktadır (Snuttjer, 2001:23). Anlamlı çalışmanın gerçekleşmesiyle birlikte, potansiyel olarak daha ikna edici, üretken ve kendini işine adanmış bir işgücü mümkün olabilir (Steger ve Dik, 2009). Aynı zamanda anlamlı çalışma sayesinde, işgücünün sürdürülebilirliği, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme açısından tükenmişliği azaltma ve genel olarak işgücünün sağlıklı olması ve yüksek motivasyonu başarılabilir (Atkinson ve ark., 2018:75). Çalışmalarının anlamlı olduğunu düşünen bireylerin iyilik halinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Arnold vd., 2007). Ayrıca bu bireyler çalışmayı daha merkezi ve önemli olarak görür (Harpaz ve Fu, 2002), daha fazla iş tatminine sahiptirler (Kamdron, 2005). Ayrıca, iş motivasyonu üzerine yapılan bir araştırma (Gagné ve Deci, 2005), insanların çalışmalarını anlamlı gördüklerinde sırasıyla değerlerini ve katkılarını arttırdıklarını bildirmiştir (Grama ve Todericiu, 2017: 47). İşlerinin daha yüksek bir amaca hizmet ettiğini düşünen insanlar, daha fazla iş tatmini ve çalışma ortamında uyum olduğunu ifade etmektedir (Sparks ve Schenk, 2001). Bireylerin çalışmalarında bir anlam olduğunu hissettiklerinde ve çalışmalarının anlamlı olduğunu gördüklerinde çalışma yaşamında iyilik halinin ve performansın arttığı da gözlenmiştir (Ahmed ve ark. 2016).

Anlamlı çalışma duygusunu geliştirmek için gerekli faktörler, benliği bir bütün olarak algılamak olarak tanımlanabilir, bu da kişinin eksiksiz hissettiği, duygusal ve manevi düzeyde bir öz-farkındalığa sahip olduğu ve potansiyelinin farkına varıp geliştirdiği anlamına gelir. Ayrıca, işin kendisi, işi gerçekleştirme yeteneği, yaratıcılık, öğrenme, sürekli gelişim, performans, özerklik ve bireyin işi

üzerindeki kontrol gibi özellikleri içerecek şekilde algılanmalıdır (Chalofsky ve Krishna, 2009). Bunlara ek olarak, denge duygusu da gereklidir; bu denge, iş ve özel yaşam, çalışan benliği ile öz-benlik arasındaki uyum ve istikrarı ifade eder. Bu faktörlerin hiçbiri kendi başına var olamayacağından ve hiçbiri diğerlerinden daha önemli olmadığından (Grama ve Todericiu, 2017: 48) anlamlı çalışma kavramı yukarıda belirtilen tüm unsurlar arasındaki sinerjiye ihtiyaç duymaktadır (Chalofsky ve Krishna, 2009).

#### **2.2.2.2. Anlamlı İşyeri**

Çalışmak için en iyi işyerlerini tespit eden bir araştırma enstitüsüne göre, çalışanların işyerindeki diğer insanlara güvendikleri, yaptıklarıyla gurur duydukları ve birlikte çalışmaktan zevk aldıkları insanlarla çalıştıkları işyerleri “çalışılabilecek en iyi yerler” olarak ifade edilmektedir. Sözü edilen işyerlerinde bulunan ve kendi aralarında bağlantılı üç ilişkinin kalitesi ile işyerinin iyi bir yer olduğuna karar verilmektedir: 1) Çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişki, 2) Çalışanlar ile işleri ve şirket arasındaki ilişki ve 3) Çalışanlar ile diğer çalışanlar arasındaki ilişki (2009 Great Place to Work Institute, [www.greatplacetowork.com/great/index](http://www.greatplacetowork.com/great/index)).

Anlamlı işyerleri, çalışanları tıpkı müşteriler kadar önemli ya da neredeyse daha önemli olarak gören değerlere dayalı örgütsel kültürlerle sahiptir. Bu kültür liderlik tarzını yönlendirir; paydaşlara, hissedarlara, yöneticilere, çalışanlara, müşterilere, tedarikçilere, topluma ve daha geniş topluma nasıl değer verildiğini gösterir. Bu kültür aynı zamanda insanların yaşamlarını örgüt ve dış dünyayla ilişkisini nasıl yaşadıklarını, geliştiklerini ve bir iş yeri olarak kimlik ve imajlarını da belirler (Chalofsky, 2013: 14). Anlamlı bir işyeri, değerler, inançlar, ahlaki değer yargıları, yetkinlikler, güçlü yönler ve ilgi alanlarını paylaşan, örgüt kültürü, liderlik ve başarıyı elde etmeyi sağlayan değerlerle harmanlanmış çalışanların bir araya gelmesiyle mümkün olacaktır. Bu nedenle, anlamlı bir işyeri, bireyselliğin ötesine geçer örgüt kültürünün kapsayıcılığına, örgütün daha geniş topluluk ya da toplum üzerindeki etki ve yararına doğru ilerler.

### 2.3. ANLAMLI ÇALIŞMANIN KAYNAKLARI

Anlamli çalışmaya ilişkin literatür daha eskiye dayanıyor olsa da, anlamli çalışmanın nereden kaynaklandığına dair ilk sistematik sınıflandırma, maneviyatı yüksek onaltı katılımcıdan elde edilen bulgulara dayanan ve çalışmanın anlamını inceleyen Lips-Wiersma (2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu model sonradan, beş farklı batı ülkesindeki büyük ölçekli araştırmalarla iyileştirilmiştir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009). Bütüncül anlamli çalışma modellerine dayanarak, Grama ve Todericiu'ya (2017) göre dört anlamli çalışma kaynağı bulunmaktadır ve bunlar aşağıda özetlenmiştir.

#### 2.3.1. Kendini Geliştirme ve Olma

Benlik kavramı, bir kişinin kendisine bir nesne olarak atıfta bulunan düşünce ve duygularının toplamıdır (Rosenberg, 1979:7). Bu anlamli çalışma kaynağı altında, işi anlamli kılmak için üç alt tema belirlenmiştir. İlk tema *ahlaki gelişimdir*; bu, erdem ilkelerinin günlük uygulaması aracılığıyla anlamli çalışma deneyimine katkıda bulunur. Bireyin nasıl olmak istediğini, yapılacak doğru şeyin ne olduğunu ve doğru şeyi yapmanın neden önemli olduğunu kendisine sormasını içerir. İkincisi, anlamli çalışma aynı zamanda sürekli öğrenme yoluyla *kişisel gelişimin* bir sonucu olarak da deneyimlenir. Böylece, kişi yeni sorumluluklar için fırsat elde ettiğinde, gelişim ve yaratıcılığı görür ve bu şekilde kendini gelişmiş hisseder. Son olarak anlamlılık, kişinin kendine özgü kimliğini koruyarak “kendine karşı dürüst olmasının” bir sonucu olarak deneyimlenir. Burada önemli olan mevcut zorluklar ve koşullar altında herhangi bir aşağılık duygusu olmaksızın kendisi olmak, cesur, dürüst ve kendine karşı gerçekçi olmaktır.

Yukarıdaki noktalar, bir kişinin erdem ilkelerinin günlük uygulamalarından anlamlılık elde edebileceği, becerilerini ve yetkinliklerini geliştirmek için yeni öğrenme fırsatlarından yararlanabileceği ve yukarıdakilerin tümünü, mücadelecı şekilde, kendine özgü, kendine güvenen ve cesur bir birey olarak bir araya getirebileceği anlamına gelir.

### 2.3.2. Diğerleriyle birlik içinde olmak

Diğerleriyle birlik içinde olmak, bireylerin hem işyeri içinde hem de dışındaki diğer kişi veya gruplarla etkileşimlerinin ve ilişkilerinin işlerinin anlamını nasıl etkilediğini ele almaktadır (Wrzeński vd., 2003; Grant, 2008). Bu anlam kaynağının üç alt teması vardır.

Bunların ilki, *değerleri paylaşmaktır*; kişinin benzer değerleri paylaşan ve bir eylemi gerçekleştirirken değerlerini etkileme yeteneğine sahip diğer kişileri belirleyerek anlamlı bir çalışma deneyimleyebileceği anlamına gelir.

İkinci olarak, *ait olma* sonucu anlamlı bir çalışma deneyimlenir. Bu, insanların birbirine bağımlılığının yakından hissedildiği, kişinin başkalarını koruyabileceği ve korunabileceği düzeydir. Bu nedenle, bir kişinin kendisini bir ekibin veya grubun önemli, yardım veya destek sağlayan bir parçası hissetmesinde daha büyük bir amaç ve daha büyük bir ufka katkıda bulunan bu kaynak vardır. Bu, kişinin çalışmasından elde ettiği anlamı oluşturur.

Son olarak, bir kişi diğerleriyle *birlikte çalışarak* içsel, anlamlı bir çalışmayı deneyimler. Bunun nedeni, birlikte bir şeyler yapma eyleminin bir bağ oluşturması ve ortak bir amaç deneyimi sunmasıdır. Başkalarının anlamı üzerinde başkalarının etkisini araştırmak, iş arkadaşları, liderler, gruplar ve toplulukların yanı sıra aileleri de içerir (Rosso et al, 2010:100).

### 2.3.3. Tam Potansiyeli Yansıtma

Yaratma, başarıma ve etkileme yoluyla, bireyin tüm kapasitesini yani tam potansiyelini ifade etmeyi anlamlı bulduğu durumlarda anlamlı bir çalışma elde edileceği düşünülmektedir.

*Yaratmak*, yeni şeyleri ya da iç görüleri birleştirme ya da yapma eylemiyle anlamlı hale gelmektedir. Bir kişiye değerini ifade etmek için özerklik verildiğinde ve başkaları tarafından dikte edilen bir sonuç doğrultusunda hareket etmedikçe, kişi kendisini ödüllendirilmiş ve tatmin olmuş hisseder.

*Başarmak*, bir şeye hâkim olma eylemiyle anlamlıdır: Bir şeye hâkim olmanın doğasında bir anlam vardır. Eğer bir kişinin özerkliğinin kendi potansiyeline

katkıda bulunmasına izin verilirse, elde edilen olumlu sonuç gururlandırıcı olur ve bireye bir değişime katkıda bulunduğunu hissettirir. Olumsuz sonuç olsa bile, en azından bir etki yaratmaya çalıştıkları ve bir dahakine daha güçlü bir şekilde geri gelmeye dair ders alabildikleri hissini verir. Bu etki yaratmış olma hissi, kişinin yaptığı şeyde anlam ifade eden, doğası gereği başarılı bir duygudur.

*Etkileme*, bir bakış açısını veya durumu değiştirme gücüne sahip olmakla anlamlıdır. Bu, özerklik verildiğinde yeni şeyler gerçekleştirmenin yanı sıra, bireylerin elde ettikleri sonuçları, çevrelerindeki kişileri etkilemek veya üzerlerinde bir etki yaratmak için kullandıkları anlamına gelir. Örneğin, yeni bir şey deneyen ve başarıyı elde eden bir kişi, bu başarıyı, diğerlerini zorlamak ve benzer ya da daha iyisini yapmaları adına onları teşvik etmek için kullanmaktan gurur duyar. Bunun yalnızca bireysel çalışanlar üzerinde değil, örgüt üzerinde de olumlu bir etkileri olabilir.

#### **2.3.4. Diğerlerine Hizmet Etme**

Kişi, bu hizmet hissi sadece kendisine değil başkalarına, ekip üyelerine, iş arkadaşlarına veya daha büyük bir topluluğa yönelik olduğunda çalışmasında anlamlılık elde edebilir. Araştırmalar, bir fark yaratarak ve insanlığın ihtiyaçlarını karşılayarak başkalarına hizmet etmenin işi anlamlı kıldığını göstermektedir.

*Fark yaratmak* bir kişi kendi örgütü içinde başkalarına katkıda bulunursa anlamlı bir çalışmanın ortaya çıkmasına yardımcı olabilir. Böylece, bir kişi katılımı bulunabilir, fikirlerine katkıda bulunabilir ve harekete geçer ve bu bir fark yaratır.

*İnsanlığın ihtiyaçlarını karşılamak*, kişi işi ile genellikle sosyal, ekonomik veya çevresel sorunların ele alınmasına yönelik aşkın bir nedensel bağlantı gördüğünde anlamlı çalışmaya katkıda bulunur. Böylece, kişi işini sadece kendisi veya meslektaşları için değil, daha büyük bir iyiliğe katkıda bulunmak için gerçekleştirmiş olarak görür.

Anlamlılık duygusunun, bir bireyin başkalarına kendi pahasına hizmet ettiği ve böylece kendi iyilik haline zarar verdiği anda azalacağını belirtmek aynı derecede önemlidir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009:501). Bu, başkalarına hizmet ederken,

kendinin veya diğerrinin iyiliğini dikkatle ele alması ve olumsuzluğun göz ardı edilmemesi gerektiğı anlamına gelir.

## **2.4. İŞİN ANLAMININ BELİRLEYİCİLERİ**

Yetişkinlerin çoğunluğu kendilerini ve ailelerini geçindirmek için çalışmak zorunda olduğundan, çalışmak, günlük yaşamımızda hiç arzulanmayan ama kaçınılmaz olarak katlanılan durum haline gelmiştir. Çalışmak, uyanık olunan hayatın neredeyse yarısını işgal ettiği için neredeyse hayatın amacı haline gelmiştir (Wrzeńniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997). Çalışma ile ilgili araştırmacıları ve çalışma alanındaki uzmanları şaşırtmaya devam eden önemli bir konu, zorunlu yaşam alanının tatsız gerekliliklerinden neşe kaynağına kadar bir dizi deneyimi temsil etmesidir (Wrzeńniewski, 2003:298). Araştırmacılar, bu gibi çeşitli deneyimlerin kaynaklarını belirleme girişimlerinde, gerek beklentiler, değerler gibi bireysel belirleyicileri (Dubin, 1956) veya işteki görev ile işyerindeki sosyal etkileşimler gibi işin kendisinin dışsal özellikleri (Griffin, 1987) üzerinde çok çaba harcamıştır. İnsanların işleriyle nasıl ilişkilendiklerini daha iyi anlamak için işin anlamı kavramını ve anlamın belirleyicilerini titizlikle incelemek oldukça önemlidir.

Çalışmada pozitif anlamlar bulma çalışmasında Wrzeńniewski (2003), daha önceki araştırmacıların işin anlamını ölçme arayışlarında elde ettikleri çeşitli bulgularını bir araya getirmiştir. Dolayısıyla bu kısımda, anlamlı çalışmanın belirleyicileri üzerinde durulacaktır. Bunlar, çalışmanın merkeziliğı, çalışmaya bağlılık, işi benimseme, çalışmaya katılım, içsel ve dışsal motivasyonun yanı sıra iş değerlerini içermektedir (Dubin, 1956; MOW, 1987; Loscocco, 1989; Nord vd., 1990).

### **2.4.1. Çalışmaya bağlılık**

Vince Lombard'a göre çalışmaya bağlılık, "bir grup çabasına bireysel bağlılık anlamına gelir, yani bu da onu bir ekip çalışması, bir şirket çalışması, bir toplum çalışması, bir medeniyet çalışması yapar". Ayrıca çalışmaya bağlılık iş ile kişinin benliği arasındaki göreceli önem olarak tanımlanmıştır (Loscoco, 1989).

Çalışmaya bağlılık, kişinin iş ahlakına bağlılığı, kariyerine/mesleğine bağlılığı, işe katılımı ve örgütsel bağlılığı olarak görülür (Morrow, 1993). Motivasyon gibi, çalışanların sergilediği anlamlılık genellikle işlerine veya kariyerlerine olan bağlılıklarının ürünüdür. Dolayısıyla bireyler eğer ilgili örgüt veya grupta bir amaç, içsel bir bağlanma veya anlam hissedерlerse bir örgüte, üst yönetime, amirlere veya belirli bir çalışma grubuna bağlı hissedерler.

#### **2.4.2. İşi Benimseme**

İşi benimseme, işin hayattaki önemi hakkında normatif bir inanca işaret eder. Böylece, bir nevi psikolojik tanımlama ve kendini işe bağlamadır. Çalışanların normalde yaşamlarının diğer yönlerine kıyasla işleriyle ne ölçüde ilgilendikleri, onunla kendilerini ne ölçüde tanımladıkları ve işleriyle ne ölçüde meşgul oldukları şeklinde tanımlanmaktadır (Kanungo, 1982).

İşi benimseme, örgütsel olarak çalışanların motivasyonunun kilidini açan ve verimliliği artıran bir anahtar olarak kabul edilir. Bireysel olarak, işyerinde motivasyon, performans, kişisel gelişim ve memnuniyetin anahtarıdır. İnsanlar, büyüme, başarı, anlam, tanıma ve güvenlik gibi belirgin psikolojik ihtiyaçları karşılama potansiyelini algıladıklarında işlerini benimserler. Çalışanları işlerine derinden dahil ederek, örgütsel etkililiğe, üretkenliğe ve morale büyük ölçüde katkıda bulunur, tatmin edici ve anlamlı bir çalışma deneyimi sağlar.

#### **2.4.3. Çalışma Değerleri**

Rokeach'e (1973) göre, değerler bireyin kararlar ve eylemlerinin önemli göstergeleridir. Çalışma değerleri, insanların çalışmaları yoluyla elde etmek istedikleri ve hissettikleri sonuç olarak tanımlanmıştır (Brief, 1998; Frieze, Olson ve Murell, 2006). Motivasyona yönelik değerler yaklaşımı, insanların değer verdikleri faaliyetler ve sonuçlarla motive edileceğini varsayar (Maslow, 1943; Pinder, 1997). Başka bir deyişle, çalışma değerleri çalışanların işyerindeki tercih algılarını şekillendirerek çalışanların tutum ve davranışları (Dose, 1997) ve iş kararları (Judge & Bretz, 1992) üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu, bireylerin işlerine

verdikleri değerin, işiyle ilişkili içsel duygu veya bağlılık duygusunu belirleyeceği anlamına gelir. Özerklik, iş istikrarı, başkalarına yardım etmek ya da topluma katkıda bulunmayı içeren yardımsever ödüller gibi bazı çalışma değerlerinin tümü anlamlı işin bileşenleridir (Miller, Woehr ve Hudspeth, 2002).

#### **2.4.4. İçsel ve Dışsal Motivasyon**

İçsel ve dışsal motivasyon ilk olarak Herzberg, Mauser ve Synderman (1959) tarafından tanımlanmıştır. İçsel motivasyon, içsel ödüller tarafından yönlendirilen davranışı ifade etmektedir. Böylece, bir davranışta bulunma motivasyonu, içsel olarak ödüllendirici olduğu için bireyin içinden gelir. Örneğin, bir çocuk eğlenceli ve doğal olarak tatmin edici olduğu için dışarıda koşarak, atlayarak, zıplayarak oynayabilir. Benzer şekilde, işte veya örgütlerde, bunlar ilerleme, başarı ve tanınma fırsatları olarak görülür ve son zamanlarda yaratıcılık, ilginç çalışma ve tatmin üzerine odaklanmıştır (Kanungo ve Hartwick, 1987). Dışsal motivasyon ise, temel olarak eylemin kendisinden ayrılan bir sonuca ulaşılmasına bağlı olan davranış performansını ifade eder. Bu nedenle, doğası gereği araçsaldır, yani başka sonuçlara ulaşmak, dış ödüller kazanmak veya cezalardan kaçınmak için yapılır. Örneğin, bir genç harçlık almak için evde bulaşık yıkayabilir; iş yerinde ise ücret artışı, iyileştirilmiş çalışma koşulları ve iş güvenliği olumlu davranışta bulunmada tetikleyici olabilir. Ancak araştırmalar, farklı çalışma unsurlarının bireyleri motive edip zorlayabileceğini göstermektedir (Amabile vd., 1994).

Son zamanlarda, maddi ödüllerin merkezi bir motivasyon aracı olarak güç kaybettiği ortaya çıkmıştır, çünkü genel nüfus, daha fazla sayılarda hayatta kalmak için gerekli olan minimum seviyenin üzerinde olduğundan gelirin refah üzerinde çok az bir sübjektif etkisi olduğu belirtilmektedir (Seligman, 2002).

Çalışmada alternatif bir anlam kaynağının varlığı doğal olarak insan başarısına değer veren örgütsel sistemleri, daha büyük bir iyiye katkıyı ve örgütsel bir gelişim temin etmek için işyerindeki insan etkinliğini aşar (Wrzesniewski, 2003: 299). Böylece, çalışmanın anlamının nasıl şekillendirildiği ve bunun insanların yaşamları üzerindeki etkisinin ne olduğu hakkında sorgulamalar devreye

girmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işin anlamının içsel veya dışsal olarak belirlenip belirlenmediği konusunda pek çok soru işareti bulunmaktadır.

## **2.5. ANLAMLI ÇALIŞMANIN UNSURLARI VEYA ÖZELLİKLERİ**

Anlamli çalışma üzerine yapılan çalışmalar onun bireylerin hayatlarının daha geniş bir bağlamında yorumladıkları yoğun bir biçimde kişisel, bireyci ve eşsiz bir deneyim olduğunu kanıtlamıştır. Ancak bu kavram, liderlerin ve örgütlerin eylemleri veya eylemsizlikleri nedeniyle radikal bir yıkıma uğrayabilir. Bu durum, Bailey & Madden'in (2016) çalışmasında kanıtlanmıştır ki burada katılımcılar “çalışmalarının anlamli olduğuna dair farkındalıklarının doğrudan örgütsel liderlerin veya yöneticilerin eylemleriyle ortaya çıktığını” belirtmiştir. Bu durumda, örgütlerin yüksek düzeyde anlamlilik geliştiren bir ortam yaratmak için yapabilecekleri bir şey olup olmadığı sorusu hala devam etmekte midir? (Bailey ve Madden, 2016:9).

Neyse ki, çeşitli yazarlar tarafından anlamli çalışmaları oluşturan ve geliştiren unsurları tanımlamak için birçok girişimde bulunulmuştur. Her ne kadar tüm bu çabalar literatür çalışmasına önemli ölçüde katkıda bulunmuş olsa da, istisnalar ve yinelenen temalar değerlendirildiğinde herhangi bir kimse özellikle kültürler ve zaman boyunca tüm durumlara uygun kriterler belirleyebilir mi? Anlamli çalışmanın unsurlarını bulmaya çalışan önceki yazarlar arasında Kant'ın (1775 / 1963, 1994) kişilik, etik ilkeler ve görevinden türetilen çalışma için altı kriteri ortaya koyan Bowie (1998: 1083) yer almaktadır (Cheney ve ark., 2008:149). Bu, bir çalışmanın anlamli olarak doğru ilan edilmesi için aşağıdaki altı kriterin kısmen veya tamamen gözetilmesi gerektiği anlamına gelir.

1. Anlamli çalışma, bireylerin serbestçe yapmayı kabul ettikleri çalışmaları içerir.
2. Anlamli çalışma, çalışanların özerklik ve bağımsızlıklarını kullanmalarını sağlar.
3. Anlamli çalışma, çalışanların rasyonel kapasitelerini geliştirmelerini sağlar.
4. Anlamli çalışma fiziksel refah için yeterli bir ücret sağlar.
5. Anlamli çalışma, çalışanların ahlaki gelişimini destekler.
6. Anlamli çalışma, işçilerin nasıl mutluluk elde etmek istediklerine dair anlayışlarına müdahale etme anlamında ataerkil değildir.

Freeman ve Rogers (1999), Bowie'nin (1998) kriterlerinde özerklik temasının ampirik olarak şimdiye kadar yapılmış en büyük ABD işçileri anketi tarafından desteklendiğini ve her şeyin ötesinde işçilerin çalışma ortamlarının oluşturulmasında daha anlamlı bir etki talep ettiklerini ortaya koymuştur.

Mitroff ve Denton (1999), bir tarama araştırması aracılığıyla bir dizi endüktif olarak türetilmiş özellikten Bowie'nin (1998) tündengelim kriterlerini tanımış ve tamamlamıştır.

Keşfettikleri şeyden bir işteki anlam ve amaç duygusuna en çok katkıda bulunanların şunlar olduğunu belirlemişlerdir:(1) ilginç çalışma, (2) kişi olarak tam potansiyelini idrak etme, (3) iyi ve etik bir örgütle ilişkilendirme, (4) para kazanma, (5) başkalarına hizmet etme ve (6) iyi meslektaşlara sahip olma. Ancak Lips-Wiersma (2002), Mitroff ve Denton'un (1999) araştırmasının, yürütülmüş olduğu son derece bireysel ABD kültüründen etkilenmiş olabileceğini öne sürmüştür.

Benzer bir bulgu olarak Terez (2002) röportajlarında ve odak gruplarında anlamlı çalışmanın 22 özelliğini belirlemiştir. Bu 22 özellik arasında en önemlileri aşağıdakilerdir:

- (1) Kişinin birey olarak ne yaptığı ve örgütün kolektif olarak ne yaptığı duygusu gerçekten bir fark yaratır (Amaç).
- (2) Çalışmayı sahiplenme duygusu ve nasıl yapıldığı.
- (3) İş ile kişinin yetenekleri, değerleri ve ilgileri arasındaki uyum.
- (4) Birlik duygusu (meslektaşlarla ortak bir görevde birleşmek) ve
- (5) Meslektaşlar, müşteriler ve diğerleriyle ilişki kurma fırsatları.

Terez, Mitroff ve Denton'un (1999) çalışmasının kritik bir değerlendirmesinde hem amaç hem de hedeflerde öz yönelimli ve araçsal yönleri kıyasla açık bir çakışma söz konusu ki bu durum daha derin benlik algısı, kişinin değerleri ve meslektaşlarla anlamlı çalışma yaratmanın önemini ortaya koymaktadır (Cheney et al, 2008:150).

Ghadi (2012) ayrıca aşağıdakileri çalışanın anlamlılığı hissetmesi ve deneyimlemesi için anlamlı çalışma kavramıyla sıkıca bağlantılı olan temel özellikler olarak da ortaya koymuştur. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- a. Çalışma önemlidir.
- b. Kişinin gerçekleştirdiği görev önemlidir.

c. İş değerlidir.

d. Çalışma, çalışanların çeşitli kaynaklardan etkilenen ve kendi algılarına ve standartlarına göre çeşitli sonuçları etkileyen temel ihtiyaçlarını karşılamada önemlidir.

Çalışanlar görev ortamına, onun doğasına ve beklentilerine dair mükemmel bir anlayışa sahip olduklarında ve kendi değerleri ve iş gereksinimleri ile örgütsel misyonlar ve hedefler arasında bir uygunluk olduğunu hissettiğinde, buna ayrıca işverenlerin çalışan rollerinin örgütün hedeflerine nasıl katkıda bulunduğuna dair mükemmel anlayışı da eklendiğinde, bu durumda bu önemlilik hissiyatının ve görevin değerinin ortaya çıkacağını da belirtmiştir. Bu, örgütlerin amacını gerçekleştirmede katılımcı rolünü net bir şekilde anladıklarında, çalışanların örgüte nasıl uyum sağlayabileceklerini ve katkıda bulunacaklarını anlama olasılıklarının daha yüksek olduğunu söyleyen Steger ve Dik, (2010) tarafından desteklenmektedir. Bu nedenle, çalışanın çalışmalarının kişisel olarak anlamlı olduğuna dair anlayış ve inançta bir artış olmalıdır.

Son zamanlarda görüşmelerine ve anlamlılık üzerine literatürün daha geniş bir şekilde okunmasına bağlı olarak bilgi birikimlerini konuya dahil eden Bailey ve Madeen (2016), doğru bir şekilde ele alındığında, bireysel çalışanlar için bütüncül bir anlam duygusu geliştirmeye yardımcı olacak dört unsuru ortaya çıkarmıştır (Lips-Wiersma ve Morris, 2009). Anlamlılığın bu dört unsuru aşağıda yer almaktadır.

### **2.5.1. Örgütsel anlamlılık**

Dört unsurun bu yönünü açıklarken Bailey ve Madeen (2016), örgütsel anlamlılığın amacının, örgütün daha geniş topluma veya çevreye pozitif katkısına odaklanmak için formüle edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Çalışanların örgütün geniş amaçlarını anladığı yerde anlamlılık gelişebilir (Chalofsky, 2010: 138). Bu, örgütün amaçlarını, ana faaliyet alanını, uygulama hedeflerini ve stratejilerini, iş yaparken kullanılacak politikaları ve değerleri eklemlmeyi içerir ve bunlar pratik olarak gerçekçi bir biçimde ve düşünümlere yapılmalıdır.

Her ne kadar çalışanlara kendileri için anlamlı olan yollarla ulaşmak bazen biraz zor olsa da, pratikte gerçekten uygulandığında çalışanların anlamlılık

duygusunu artırabilir. Yönetim tarafından depoya geri verdikleri atığın geri dönüşüm için kullanılacağı söylenen çöp toplayıcıları senaryosu örnek verilebilir. Ancak bu mesaj, şirket i-podlar ve plastik şişeler gibi geri dönüştürülmüş atıklardan yapılmış ürünlerin resimlerini çekmeye ve çöp kamyonlarının yan tarafına koymaya başlayana kadar son derece soyut olarak kalmıştır. Bu durum, atıkların ne için kullanıldığının daha somut bir şekilde fark edilmesini sağlamıştır (Besharov, 2014: 1492).

### **2.5.2. İş Anlamlılığı**

İşler, bireysel görevlerin bir toplamının yanı sıra bu görevlerin performansı ile ilgili temel rolleri de içerir (Bailey ve Madden, 2016: 11). Wrześniewski ve Dutton (2001)'a göre, anlam konusu insanlar için oldukça önemlidir ve araştırmacılar çalışanların anlamlılığı artırmak için işlerini aktif olarak yeniden şekillendirmeye devam ettiklerini belirtmektedirler. Çalışanlar böylece çoğunlukla rollerinin etkilerini diğer insanlara doğru genişletmeye çalışır ve böylelikle yaklaşma artmış olur. Örneğin, temizlik işinin ötesine geçen, yalnız hastalarla ilgilenmek ve hastaneye fayda sağlamak için zaman harcayan bir hastane temizlikçisinin bu eylemleri, iş tanımının bir parçası olmasa da, işinden türetebileceği anlamlılık açısından büyük önem taşımaktadır.

Ayrıca, sorumlu olunan görev veya meslektan bağımsız olarak, yöneticiler çalışanlara rollerinin veya işlerinin neyi, nasıl yarattığını, kalıcılığın artmasına nasıl katkıda bulunduğunu göstermeleri konusunda teşvik edilmelidir. Aynı şekilde örgütler de iş ve görevlerin örgütsel amaçlara nasıl uyum sağladığını göstererek veya daha geniş toplumsal fayda sağlayarak çalışanlarını işleri anlamlı görmesi konusunda teşvik edebilir. Bu tür girişimler, çalışanların çalışmalarının amacı ve katkısını toplum için daha büyük bir fayda sağlamaları için yeniden çerçevelendirmelerine, yeniden ayarlamalarına veya bunlara yeniden odaklanmalarına olanak sağlar (Ashforth ve Kreiner, 2013: 135). Bu nedenle, liderler bazı işlerin pozitif, zorlayıcı veya negatif kısımlarını tanımlamalı, kabul etmeli ve topluma olan faydaları ile daha büyük katkıları ortaya koyarak çalışanlara bunları yürütmeleri için gerekli desteği sağlamalıdır (Lips-Wiersma ve Morris, 2009).

### 2.5.3. Görevin Anlamlılığı

Her örgütte temel bazı işler yer almakta ve bu işler de çok çeşitli görevlerden oluşmaktadır. Düşünebilecek en basit iş bile birkaç farklı görevi içerebilir. Bu nedenle, görevlerin bir kısmının veya çoğunun diğerlerinden daha büyük bir anlamlılık kaynağı olması oldukça öngörülebilirdir (Grant, 2007:500). Ancak, örgütlerin nadiren karşılaştığı zorluklardan biri, insanların yaptıkları bireysel görevlerin işlerine, daha da ötesinde bir bütün olarak örgüte ve daha geniş bir topluma nasıl katkıda bulunduğunu anlamalarına nasıl katkıda bulunacaklarıdır.

Bireysel çalışanlar işlerinde karşılaştıkları bazı anlamsızlık kaynaklarını ne zaman tanımlasalar, çoğunlukla günlük bir görev ve her işin bir parçası olan kaçınılmaz olarak tekrarlayan, sıkıcı, boşuna veya amaçsız bir işten bahsetmektedirler (Bailey ve Madden, 2016: 12). Bunun en tipik, çok çeşitli mesleklerdeki bireylerin, çalışmalarının anlamlılığını çökerten “akılsız bürokrasi” olarak algıladıklarını bildirdikleri “form doldurma” olarak ifade edilebilecek rutin işlerdir. Örneğin, akademisyenler, ilgili işin gerektirdiği “form doldurma” miktarı konusunda oldukça olumsuz görüşlere sahiptir. Diğer bir örnek ise, hastalarla vakit geçirmek yerine form doldurarak, bürokratik işler yapıp bilgisayarda vakit geçirmek zorunda olduklarını ifade eden hemşirelerdir. Bu tür işleri en aza indirmek, kişinin becerileri ve iş talepleri arasında iyi bir uyum yaratmak, bürokratik işleri minimum zaman ve çaba ile gerçekleştirmek için yeni teknolojilere yatırım yapmak, çalışanlara bu görevlerin daha geniş bir bütüne nasıl katkıda bulunduğunu açıklamak, yaşanan anlamsızlığı hafifletmeye yardımcı olacaktır (Bailey ve Madden, 2016: 12).

### 2.5.4. Etkileşimsel Anlamlılık

Lips-Wiersma ve Morris’e (2009) göre, insanların çalışmalarını anlamlı buldukları etkileşimli iki bağlamın olduğu konusunda yaygın bir fikir birliği bulunmaktadır. İlk bağlam, çalışanların işlerinden fayda elde eden, yararlanıcılar olarak ifade edilebilecek diğer insanlarla olan temas anlarıdır. İkincisi ise, destekleyici kişilerarası ilişkilerde bulundukları zamanlardır (Grant, 2007). Çalışanlar, işlerine verdikleri değer hakkında etkileşimde bulundukları diğer

insanlardan ipuçları aldığından, olumsuz etkileşim deneyimleri (örneğin, takdir eksikliği/yoksunluğu, yönetici zorbalığı, vb.) bir kişinin anlamsızlık hissini artırmaktadır (Wrzeński vd., 2003: 98). Bu tür anlamlılığın en çarpıcı örneği kaçınılmaz olarak hemşireler ve din adamları gibi bakımla ilgili mesleklerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, büyük kırılma dönemlerinde insanları desteklemek ve iyileştirmek suretiyle birey ve doğrudan faydalanıcı arasında sık temaslar gerçekleşmektedir.

Birinin tek başına özel bir durumun veya sorunun üstesinden gelmesine yardımcı olma hissi, içsel bir zevk ile ilgili anlamlılığını getirir. Bu nedenle, çalışmaları sayesinde diğer insanların doğrudan veya dolaylı olarak nasıl etkilediğini anlamaları için, çalışanların özgürce olumlu geribildirim verdikleri ve aldıkları, paylaşılan değerler ile aidiyet duygusunu ilettikleri ve çalışmalarının başkalarını nasıl olumlu etkilediği değerlendirdikleri anlamlı etkileşimler için bir alan yaratma ihtiyacı bulunmaktadır (Bailey ve Madden, 2016: 13). Bu müdahale ile birlikte, bireyin çalışmalarından türettiği etkililik ve anlam hissini artırılabilir.

#### **2.5.5. Bütüncül Anlamlılık**

Bu anlamlılık unsuru, birden fazla anlamlılık kaynağının sinerjik faydalarının gerçekleştirilebildiği bütüncül bir durumu sağlamak için dört öğenin tamamının birleşimidir (Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 675). Yukarıdaki unsurlardan, bir çalışanın, tanımlanan unsurlardan en az birisinde anlamlılık yaşayabileceği anlaşılabılır. Bununla birlikte, bir kişi aynı anda birden fazla unsorda veya tüm unsurlarda anlamlılık yaşadığında, bütünsel anlamlılık elde edilir. Böylece fiziksel veya sosyal refaha katkıda bulunma olasılığı olan zenginleşmiş bir anlamlılık ortaya çıkar (Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 676).

Bailey ve Madden (2016), son araştırmalarında, bir satış asistanını bu bütüncül anlamlılığın örnek vermişlerdir. Söz konusu asistan, mağazasının yeniden geliştirilmesi ve yenilenmesinde nasıl bir ekibin bir parçası olarak çalıştığını anlatmıştır. *“Hepimiz gece saat ikiye dek oradaydık, birlikte çalışarak bir şeyleri taşıyorduk, herkes katkıda bulunuyordu, geç saatlere dek kaldık ve yardımlaşık, güzel bir zamandı. Bitkin düşmüştük ama yine de gülüyorduk ve ertesi sabah hepimiz*

*üniformalarımızla ısıt ısıldık, küçük bir ailenin bir araya gelmesi gibi hoş bir duyguydu bu. Mağazanın açıldığı gün gözlerimden yaşlar döküldü, küçük çaplı bir toplantı ve konuşma yaptık ve yöneticiler herkese teşekkür etti, çünkü herkes katkıda bulunmuştu. Zor olmasına rağmen, gece vardiyasında fiziksel çalışma, topluluk duygusu, başarı ve takdir görme, açılış gününü benim için çok anlamlı kıldı”.*

İşini anlamlı bulmak, işyerinin ötesine ve bireyin daha geniş kişisel yaşamının alanlarına ulaşan bir deneyimdir. Bu nedenle, bireylerin anlamlılık deneyimlerini yönetmeye çalışırken, iş ve özel yaşam arasındaki sınır aşıldığından dolayı, anlamlılığı yönetmek isteyen kuruluşlar için etik ve ahlaki sorumluluk oldukça büyüktür (Bailey ve Madden, 2016: 14).

Yankelovich (1974), araştırmasının sonuç bölümünde çalışmanın kişinin karar verme sürecine katılımını sağladığı ve yeteneklerini geliştirmeyi içerdiği ölçüde anlamlı olduğu sonucuna varmıştır. Gardener ve diğerleri (2001) işin, net iş değerleri, uygulamalar ve toplumsal katkı ile anıldığı ve işin kimliğini yansıttığı zaman en çok anlamlı olarak değerlendirildiğini ileri sürmüştür. Bu çalışmalara dayanarak, anlamlı çalışma, çalışanın deneyimini etkileyen içe dönük özellikler ve çalışmanın sosyal yönlerini etkileyen dışa dönük özellikler açısından anlaşılmalıdır.

## **2.6. ÜÇLÜ ÇALIŞMA YÖNELİMİ MODELİ**

Anlamlı çalışma teorisi, anlamlı çalışma tartışmalarında oldukça popüler ve önemli olan üçlü çalışma yönelimi modeli üzerinde durulduğunda daha anlaşılır hale gelecektir. İnsanların herhangi bir işten farklı anlamlar çıkarabileceği genel varsayımı, onların ilişkilerini farklı şekillerde çalışmak için yeniden şekillendirme eğilimindedir (Wrzeñniewski, 2003: 300). Bu, birçok araştırmacının insanların çalışma yönelimlerini üçlü bir modelinin tartışılmasına yol açmıştır (McCauley vd., 1997). Bu model işe yönelik düşünce, duygu ve davranışların belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Böylece, bireylerin çalışma ve işe yönelimlerini gerçekleştirmek için nasıl uygun olarak şekillendireceklerini görecekları bir açılım yaratmaktadır (Wrzeñniewski ve Dutton, 2001). Wrzeñniewski'ye (2003) göre çalışma yönelimi, birey ve iş arasındaki karşılıklı etkileşim olarak düşünülebilir.

Çalışma yönelimi, işe dahil olan kavramları içerir, çalışanın işvereni nasıl gördüğünü gösterir ve böylece uygun bir mesleki rehber olarak değerlendirilebilir.

Aşağıda, üç farklı iş yönelimi olarak, çalışmayı “iş” olarak, “kariyer” olarak ve bir “çağrı” olarak algılamak üzerinde duran açıklamalara yer verilmektedir.

### **2.6.1. İş Olarak Çalışma**

Çalışmayı bir iş olarak görmek, işin insanların işten uzak zamanlarının tadını çıkarmasına izin veren, sadece finansal amaçların bir aracı olarak görülmesi anlamına gelmektedir. Çalışmayı iş olarak gören bu kategorideki bireyler sadece kazandıkları gelirle ödüllendirildiğini düşünürler. Bu durumda, işten elde edilen kazanç boş zamanlarda zevk içeren faaliyetler için kullanabilecek bir araçtır. Ayrıca, çalışmaya ilişkin diğer tüm anlam ve tatmin hislerinin göreceli olarak hariç tutularak maddi olarak çalışmanın yararına odaklanılmaktadır (Wrzeñniewski, 2003). Başka bir deyişle, bir kişinin elde ettiği anlam, örneğin yurtdışı seyahatleri için biraz para biriktirmek için çok çalışmak gibi maddi faydaları gerçekleştirme yeteneğidir. Bu senaryoda, çalışanların ilgi ve istekleri mutlaka işi odağında değil, çalışma alanı dışında da ifade edilip hobi ve diğer ilgi alanlarını içermektedir (Wrzeñniewski vd., 1997). Dolayısıyla iş, maddi kazançların aracı olarak görüldüğünden, çalışmayı iş olarak gören bir kişinin çalışması, maddi olarak ihtiyaç duyduğu şeyleri elde etmek içindir.

### **2.6.2. Kariyer Olarak Çalışma**

Çalışmayı kariyer olarak gören birey, örgütsel yapılar yoluyla ilerlemeye eşlik eden ödül nedeniyle işin anlamlı olduğunu düşünmektedir. Bu durum, çalışmalarının kariyerdan oluştuğunu düşünen bireylerin, çalışmayı elde ettikleri pozisyonlarına eşlik edebilecek saygınlık ve maddi getiri için değerli bulduklarını açıklamaktadır. Örneğin terfi ve ilerleme fırsatı ile birlikte gelen saygınlık, unvan, yüksek ücret ve statü bu düşüncede olan bireyler için değerlidir. Böylece, daha yüksek benlik saygısı, daha fazla sosyal duruş ve daha fazla güç elde edilmektedir (Bellah vd., 1985: 66). Burada, çabaların çoğu, bir kişinin bir departman veya örgüt

içinde yükselebileceği net fırsatlar yaratmak içindir. Bu nedenle bireyler işlerine, çalışmayı iş olarak gören bireylerden daha derinden bağlanır, çünkü bu kişinin başarısının kaynağı olarak görülür (Wrzeński, 2003: 302). Aynı zamanda, bireyin tüm düşündüğünün şeyin kendisi olduğu ve sıkı çalışma ya da başarıyla nasıl yükselebileceğini açıklamaktadır. Çoğu durumda, grup ya da ekip üyelerinin, başkalarının ve hatta daha geniş bir topluluğun duyguları hakkında kolektif düşünme ya da değerlendirme gibi bir durum söz konusu değildir.

### **2.6.3. Çağrı Olarak Çalışma**

İşini çağrı olarak gören bireyler için, işin gerçekleştirilirken meydana getirdiği içsel tatmin duygusuna göre iş anlamlı olarak görülür. İş, tamamen zenginleştirici ve anlamlı bir faaliyet olarak değerlendirilir. Bu, bir çalışanın bir sorumluluk duyduğu için ya da zorunda olduğu için değil, işin beraberinde getirdiği zevk ve diğer bireylere hizmet etmek için gelen bir çağrı olarak görmesi nedeniyle görevlerini yerine getirdiği anlamına gelir. Dolayısıyla bu durum, çalışmayı iş ya da kariyer olarak görenlerde olduğu gibi, finansal ödüllerle veya kariyerdeki statü ile ilgili değildir. İş, kendini geliştirme ve tatmin duygusuyla yapmakla ilgilidir. Bu düşüncede, işin kendi içinde başlı başına bir amaç olarak görülmesi söz konusudur. Genellikle de işin daha büyük fayda yaratmaya katkıda bulunduğu ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirdiği inancı ile ilişkili olduğu anlamına gelir (Davidson ve Caddell, 1994). İşlerini bir çağrı olarak görenlerin; a) çalışmalarını ile daha güçlü ve daha ödüllendirici bir ilişkiye sahip olduğunu b) İşyerinde daha fazla zaman geçirdiğini ve c) daha fazla zevk ve memnuniyet elde ettiğini belirtmek gerekmektedir.

## **2.7. ANLAMLIL ÇALIŞMA VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR**

Geçtiğimiz yıllarda, çalışmaya ilişkin öznel motivasyon veya çalışmadaki bireysel anlayışı ele alan birçok bilimsel çalışma geliştirilmiştir. Anlamlı çalışma konusu psikoloji, örgütsel davranış, insan kaynakları ve yönetim alanlarının bilimsel gelişimine katkıda bulunmuştur. Araştırmalar anlamlı çalışma ile çok benzer veya

çok farklı yapıların olduğunu veya hatta bazen doğrudan veya dolaylı olarak bütüncül anlamlılığı elde etmeye katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bu bölümde, aşağıda yer alan kavramlar ve bu kavramların anlam kazanımıyla nasıl ilişkilendikleri veya kavramların anlama olan katkıları üzerinde durulacaktır.

### **2.7.1. Çağrı**

Yukarıda “çağrı olarak çalışma” kısmında açıklandığı gibi, bireyin çalışmayı çağrı olarak görmesinde manevi ve Tanrısal bir içerik yer almaktadır. Çağrı, her ne kadar Tanrı’nın iradesinin tecelli etmesi için Tanrı’nın bir mesleğe daveti gibi farklı bir şekilde tanımlansa da (Hardy, 1990; Weiss vd., 2004) genellikle kişinin gerçek benliğini, kimliğini yaptığı görevle ifade etmesiyle ilişkilidir (Pratt ve Ashforth 200: 320). Wrzeński ve diğerleri (1997: 22), kişinin işi çağrı olarak görmesinde, bu durumun sosyal açıdan değerli olduğunu belirtmiştir. Böylece, daha önce de belirtildiği gibi, çalışmak başlı başına kendi içinde bir amaç olarak değerlendirilmektedir. Bu, çağrının, genellikle bir kişinin daha büyük bir fayda ve dolayısıyla anlamlılık sağlamak olduğu genel çalışma amacıyla bağlantılı olarak kavramsallaştırıldığını öne süren Steger ve diğerlerinin (2009) açıklamasıyla da uyumludur. Bu nedenle, birey ancak çağrısını takip ettiğinde veya ona yanıt verdiğinde olabileceği kişi olur (Furey, 1997). Bu demek oluyor ki, çağrı kimlik, rol ve anlamlılığı içermek adına bireyin ötesine geçmektedir. Araştırmalar, bir kişinin kutsal bir çağrı peşinde koşmasının çalışmada anlamlılık deneyimlemesi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Dik ve Duffy, 2009; Steger vd., 2010).

### **2.7.2. İçsel Motivasyon**

İçsel motivasyon, işin bazı ayrılabilir sonuçlardan ziyade işin kendine özgü tatminler için bir faaliyetin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000: 55). Bu nedenle, çoğunlukla eğlenceli, ilginç, tatmin edici veya zevkli olduğu için belirli bir dışsal ödül olmadan bir şeyi gerçekleştirme eylemidir. Her ne kadar içsel motivasyonu ve nasıl çalıştığını açıklamak için birçok farklı teori

önerilmiş olsa da çoğunlukla tüm davranışların statü ve para gibi dış ödüller tarafından yönlendirildiği iddiasına vurgu ile içsel motivasyonda faaliyet veya eylemin kendisi tarafından tamamen içsel olarak ödüllendirilmektedir. Örneğin, yüksek ücret ve primler gibi, finansal dış ödüller kullanılarak çalışanların verimliliği artırılabilir, ancak yapılan çalışmanın gerçek kalitesi içsel olarak etkilenir. Rekabet, kontrol, meydan okuma, merak ve tanınma içsel motivasyonu artırabilecek faktörler arasında yer alır. Araştırmalar, içsel motivasyonun işteki anlamlılık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

## **2.8. ANLAM MEKANİZMALARI: İŞ NASIL ANLAMLI OLUR**

Anlam kavramı ve ilgili yapılarının eleştirel bir analizinde, anlamlılık yapısının tetikleyicilerini sınıflandırmak ve detaylandırmak için kaynakların ötesine geçmek gereklidir. Anlamlılığın kökeninin veya kaynaklarının ötesine, üretildikleri sürecin tam bir analizine gerek duyulmaktadır. Bu gerekçeyle, araştırmacılar anlam kaynaklarını ve bu kaynakların çalışmanın anlamlılığına katkıda bulunduğu süreçleri veya mekanizmaları açıklamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, çalışmanın anlamlı olarak algılandığı yedi ayrı kategoride mekanizma önermişlerdir (Rosso vd., 2010: 108). Bu mekanizmalar aşağıda özgünlük, öz-yeterlik, öz-saygı, amaç, aidiyet, aşkınlık ve son olarak kültür ve kişilerarası anlamlandırma olarak tanımlanmış ve kategorize edilmiştir.

### **2.8.1. Özgünlük**

Özgünlük, çoğunlukla işin nasıl anlamlı hale geldiğini açıklamak için kullanılan temel mekanizmalardan biridir. Gecas'a (1991) göre özgünlük, bireylerin hayatlarında bir anlam ve düzen kaynağı yaratmalarına yardımcı olan temel bir öz motivasyondur. Bir diğer tanıma göre, özgünlük kişinin davranışı ile gerçek benlik algısı arasındaki tutarlılığı ve uyumdur (Sheldon vd., 1997). Böylece, özgünlük sayesinde çeşitli anlam kaynaklarını gerçek benliğin gelişimiyle ilişkilendirir. Bu özgünlük temelli mekanizmalar benlik, diğer insanlar ve çalışma bağlamından anlam kaynağı olarak yararlanmaktadır (Rosso, 2010: 108). Shamir (1991), özgün benliği

teşvik eden deneyimlerin, çalışmanın anlamını şekillendirdiğini, çünkü özgünlüğün bireylerin çalışırken tutum, inanç, değer ve kimlikler ile tutarlılıklarını sürdürmelerini sağladığını belirtmiştir. Araştırmacılar tarafından işin anlamı konusunda kullanılan çeşitli özgünlük mekanizmaları; aşağıda belirtildiği gibi öz uyum, değerli kişisel özelliklerin doğrulanması ve teyit edilmesi ile kişisel bağlılığı içerir.

Öz uyum deneyimi, özgünlüğün açık bir tezahürüdür. İnsanların değerleri ve ilgileri açısından tutarlı davrandıklarına inandıkları derecedir (Sheldon ve Elliott, 1999). Kişinin kendisi ile derin özgün bağlantı duygularını teşvik ettiğine inanılmaktadır (Bono ve Judge 2003). Bunderson ve Thompson (2009) tarafından alıntılanan bir örnekte, bireyi çağrışı aramaya devam ettiğini hissediyorsa, bağlantısının temelde kendisinin kim olduğuyla ilgili olduğuna ve kendisinin aslında yapmakla yükümlü olduğu şeyle aynı çizgide olduğuna inanma eğilimindedir. Böylece, öz uyum deneyimi, kişiye kendi tasarlanmış amacı ile uyum içinde olduğunu ve doğru şeyi yaptığını hissettirir.

İkinci olarak, aynı zamanda kimlik doğrulaması süreci olarak da tanımlanan doğrulama, çalışma yoluyla değerli kişisel kimliklerin onaylanmasıdır. Özgünlüğün bu yönü, bir kişinin kimliğiyle sahip olduğu değerleri ve yetenekleri tanımladığı, onayladığı ve aktive ettiği anlamına gelir. Örneğin, kendisini son derece analitik biri olarak gören bir çalışan, görevi analitik beceriler gerektirdiğinde, fiziksel çalışma ortamı ve unvanı analitik yeteneklerini yansıttığında daha özgün hissedecektir (Elsbach, 2003; Swann, Johnson ve Bosson, 2009). Bu nedenle, görevinin gerektirdiği şekilde benlik algılarının doğrulaması ölçüsünde, daha özgün bir aktivasyon ve dolayısıyla daha yüksek bir anlamlılık deneyimlenir (Gecas, 1991).

İşe kişisel bağlılık son özgünlük mekanizmasıdır. Anlamlılık, işe kişisel bağlılıkla birlikte çalışma deneyimine kişisel olarak dahil olmak ve canlı hissetmekten kaynaklanır (Deci ve Ryan, 1985; Kahn 1990). Örneğin, bir çalışanın işiyle meşgul olduğunu hissettiği bir durumda, bu iş faaliyetlerinin özgün benliğinin bir dışavurumu olarak önemli olduğunu algılamasıdır (Spreitzer, 1996). Ayrıca, işe kişisel özgün bağlılık duygusu benlik kavramının gelişmesine yol açtığından, çoğunlukla anlamlı olarak deneyimlenir.

### 2.8.2. Özyeterlik

Özyeterlik uzun zamandır belirli bir sonuca yönelik insan eyleminin güçlü bir motivasyon kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlik, bireylerin amaçlanan bir etki üretme ya da bir fark yaratma becerisine ve gücüne sahip olduğuna dair inancıdır (Bandura, 1977; Baumeister ve Vohs, 2002). Aynı zamanda, araştırmacıların çalışma sürecinde anlamlılığı açıklamak için kullandıkları önemli mekanizmalardan biridir. Çalışma açısından bir özyeterlilik duygusunun temin edilmesi durumunda daha büyük bir anlamlılık hissedildiği sonucuna varılabilir. Özerklik veya kişisel kontrol, yeterlilik deneyimi ve algılanan etki, özyeterlik mekanizmalarının bir parçası olan mekanizmalardır.

Özerklik, insanların kendilerini özgür seçimlerini yapma ve çalışma alanlarındaki ortamlarını ve kendi faaliyetlerini etkin bir şekilde yönetmeye muktedir olarak görme ihtiyacını ifade eder (Deci, 1975; Baumeister, 1999). Yukarı belirtilen hususlar göz önüne alındığında, özerklik verildiği durumda, çalışanların işyerinde proaktif davranış yetkinliklerine sahip oldukları iddia edilebilir. Birey işini bağımsız olarak gerçekleştirme biçimini değiştirmek için proaktif bir adım attığında ve bunu yapma konusunda desteğe ve özerkliğe sahip olduğunu hissettiğinde, anlamlılık deneyimleme olasılığı daha yüksektir (Wrzesniewski & Dutton 2001; Baumeister ve Vohs, 2002).

Yetkinlik deneyimi, özyeterliliğin anlam mekanizması olarak görüldüğü ikinci yoldur. Bu, kişinin çalışmasındaki zorlukların başarılı bir şekilde aşılmasını ifade eder. Dolayısıyla, kişinin kendi yeteneklerini hissettiği nokta, göreve ve bu görevlerin başarıyla yerine getirilmesine bağlıdır. Bir kişi kendini öğrenirken, gelişirken ve zorluklara etkin bir şekilde karşılık verirken gördüğünde, işinde daha yetkin ve etkili hisseder (Masten ve Reed, 2002; Spreitzer vd., 2005). Bu yetkinlik ve etkinlik hissi, çalışmalarında bireyler için bir anlam duygusu sağlar (Gecas, 1991).

Algılanan etki, bir öz yeterlik mekanizması olarak kullanılan üçüncü yoldur. Bireylerin örgüt, çalışma grubu veya iş arkadaşları üzerinde bir fark yarattıklarını veya olumlu bir etkiye sahip olduklarını düşündüklerinde, pozitif değişimi etkileme

konusunda daha yetenekli olduklarını ve bu nedenle çalışmalarında daha fazla anlamlılık üretme olasılıklarının olduğunu göstermektedir (Grant, 2008). Bu, bir kişinin çalışmaları yoluyla başkalarını olumlu etkilediği algısının, anlamlılığa katkıda bulunan özyeterlik deneyimlerini teşvik ettiği anlamına gelmektedir. Böylece başkaları veya çevre üzerindeki algılanan olumlu etki, bireyde anlamlılık olarak deneyimlenir (Rosso, 2010).

### 2.8.3. Özsaygı

Baumeister'e (1999) göre özsaygı, kendi benlik değerinin bireysel bir değerlendirmesidir. Daha sonra hem bireylerin kalıcı bir özelliği hem de şekillendirilebilir bir durum olarak görülmesine rağmen, özsaygı kolektif veya kişisel başarılar ve deneyimlerle şekillendirilebilir (Crocker ve Park, 2004). Özsaygı mekanizması özyeterlikten farklı olmasına rağmen, her ikisi de başarılarından tetiklenmektedir. Özyeterlik, kişinin çevresi ve kaderi üzerinde kendini kontrol ile işleyerek anlamlılığı artırsa da, özsaygı kişinin kendisini değer verilebilir olarak hissetmesinden kaynaklanır. Araştırmacılar ayrıca, bir kişinin iş deneyimlerindeki başarı hissini, bireylerin değerli olduklarına inanma motivasyonlarını hızla ortaya çıkarmaya yardımcı olduğunu ileri sürmektedir (Gecas, 1991; Baumeister ve Vohs, 2002).

Özsaygı mekanizması, öncelikle grup veya kişisel başarıların bireyler için nasıl bir özdeğer ve değer hissi sağladığını bu benlik saygısından kaynaklanan anlamlılık açısından incelenmiştir (Baumeister ve Vohs, 2002). Bu nedenle, işinde çabalayan ve zorlu faaliyetleri başarıyla tamamladıklarını gören çalışanların özdeğer algısını arttırmış olmaları ve gruplarına daha çok değerli katkılar verdiklerini hissetmeleri muhtemeldir (Rosso vd., 2010). Değerlerin ve başarıların onaylanmasının, bireylerin işlerinin anlamlılığı ile ilgili algılarını desteklediğini belirtmek de aynı derecede önemlidir, çünkü insanların kendileriyle ilgili olumlu görüşlerini ve güçlü insan motivasyonunu koruması ve güçlendirmesini sağlarlar (Gecas, 1991).

#### 2.8.4. Amaç

Ryff (1988), amacı niyet ve bir yöne sahip olma duygusu olarak tanımlamıştır. Araştırmalar, amacın, çalışmanın anlamlı olabileceği süreçleri açıklayan temel mekanizmalardan biri olduğunu göstermiştir. Çoğu araştırmacı, amaç arayışının hayata anlam kattığı sonucuna varmıştır (Aristoteles, 2000). Frankl (1959), amaç duygusunun o denli temel olduğunu belirtmiştir ki onsuz insanlar uzun süre hayatta kalamayacaklardır.

Bu konunun araştırılması yalnızca önerilen amaç kaynaklarına içsel motivasyon açısından odaklanılmasını sağlamaz, fakat aynı zamanda dışsal veya ruhsal amaç hissi kişiyi çağırıp yerine getirmeye zorunlu hissettirir. İşin anlamlılığının oluşturulmasında, amaç duyularının mevcut olayları gelecekte beklenen olaylara ilişkilendirilmesinde önemli bir rol oynadığı ileri sürülmektedir (Baumeister ve Vohs, 2002). Amaç, çalışmanın anlamını sağlamada iki farklı yolla bir mekanizma şeklinde kullanılmıştır; 1) çalışmanın önemi ve 2) değer sistemleri.

Çalışmanın önemi, çalışmada bir anlam mekanizması olarak kullanılan amacın bir yönüdür. Anlamlı çalışma deneyimine katkıda bulunmak için çalışma çabalarıyla bir amaç duygusu deneyimlemelerini sağlayarak bireylerin çalışmalarının önemi hakkındaki algılarının önemini vurgular. Bunun bir örneği, çalışmasını toplum için anlamlı olarak algılayan bireyin, işini de önemli olarak algılayacağını ve daha fazla anlam veren daha büyük bir amaca hizmet etmesidir (Grant, 2008; Wrzesniewski, 2003).

İşteki anlam için ikinci amaç mekanizması olarak incelenen değer sistemleri bir amaç duygusu sağlamaktadır (Baumeister, 1991). Wiener (1988) tarafından bir grup insan tarafından paylaşılan bir dizi tutarlı değer tanımlanmıştır. Ayrıca Schwartz (1992), değerlerin insan algısını ve davranışını yönlendiren ve neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren bir pusula sağladığını da eklemiştir. Dolayısıyla bireyler, değer sistemlerine göre hareket ettiklerinde, kaygı, suçluluk ve pişmanlıklarını en aza indirirlerse, doğru şeyi yaptıklarına dair bir güven duygusu hissederler (Baumeister ve Vohs, 2002: 610). Değer sistemlerine göre hareket etmek, kişinin davranışının erdemini vurgulayarak ve onun temel değerler üzerinde hareket

ettiğine dair bir güvence duygusu sağlayarak işin anlamlılığına katkıda bulunur (Baumeister ve Vohs, 2002).

### **2.8.5. Aidiyet**

Aidiyet “en azından minimum miktarda kalıcı, pozitif ve kişilerarası anlamlı ilişki oluşturmak ve sürdürmek için yaygın bir güdü” olarak tanımlanmaktadır (Baumeister ve Leary, 1995: 497). Çalışma yoluyla sosyal gruba bağlı ve özdeşleşmiş hissedilen örgüt üyeleri, bireylerin ortak bir kader, kimlik ve insanlık duygusu deneyimlemelerine yardımcı olarak anlamlılık sağlayabilir (Homans, 1958; White, 1959). Aidiyet mekanizması, çalışmanın anlamı açısından sosyal kimlik ve kişilerarası bağlılık olmak üzere iki şekilde kullanılmıştır.

Sosyal kimlik bağlamında araştırmalar bir işyerine veya gruplara olan üyeliğin anlamlı olarak deneyimlenen bir paylaşılan inançlar, nitelikler ve kimlik duygusu ürettiğini, çünkü insanların özel bir şeye ait olduklarını hissettiklerini ortaya koymuştur (Hogg ve Terry, 2000). Kişiler arası bağlılık ile ilgili olarak da araştırmacılar, işyerinde kişilerarası yakınlık duygularının anlamlı olarak tecrübe edilen aidiyet ve beraberlik duygusuna katkıda bulunduğunu öne sürmektedir, çünkü bu bağlantılar destekleyici ve rahatlatıcıdır (Blatt ve Camden, 2007; Rosso ve ark., 2010). Pratt & Ashforth (2003) tarafından verilen bir örnek, birbirine kenetlenmiş bir grubun parçası olan veya işyerinde kendisini aile gibi hissettiren yakın kişiler arası ilişkileri olan bir bireyin güçlü bir karşılıklı destek ve iş deneyimine anlamlılık katan aidiyet duygusu yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

### **2.8.6. Aşknlık**

Aşknlık, Maslow (1971) tarafından egoyu benlikten daha büyük veya maddi dünyanın ötesindeki bir varlığa bağlamak olarak tanımlanmıştır. Aşknlık mekanizmalarına göre, bireyler kendilerini benliği aşan gruplara, deneyimlere veya varlıklara tabi kılabilirler ve çalışma anlamlıdır (Frankl, 1959; Weiss vd., 2004). Aşknlık mekanizmasında, somut benliğin dışında veya daha büyük bir şeye bağlanmaktan veya katkıda bulunmaktan kaynaklanan anlamlılığa, karşılıklı

birbirine bağıllık denir (Lips-Wiersma, 2002). Böylece, bir kişinin çalışması ona daha geniş bir toplumu veya dünyayı olumlu yönde etkilediğini algılama fırsatını verdiğinde, kendisinden daha büyük kişilerle bağlantılı ve birçok kişinin kolektif çabaları olmadan var olamayacak gibi hissetmektedir.

### **2.8.7. Kültürel ve Kişilerarası Anlam Yaratma**

Bu mekanizma, işin anlamının oluşturulmasında kültürel ve kişilerarası anlam verme yeteneğinin rolüne odaklanmaktadır. Anlamlılıktan ziyade büyük ölçüde anlam üretimini içermesi açısından daha önce tartışılan diğer tüm mekanizmalardan farklıdır (Rosso ve ark., 2010:112). Kültürel ve kişilerarası anlam yaratma, farklı çalışma anlamlarının nasıl yapılandırıldığına odaklanırken, daha önce tartışılan mekanizmalar, benliğin veya başkalarının özelliklerine uyumunu göz önünde bulundurarak anlamlı çalışmanın nasıl olduğuna odaklanır. Böylece insanlar yaptıkları işin farklı yönlerine verdikleri anlamları şekillendirir (Wrzeñniewski vd., 2003).

Bu mekanizma aynı zamanda anlam ve anlamlılığın nasıl yapılandırıldığını keşfetmede daha geniş sosyal çevreye odaklanmaktadır. Anlam yaratma perspektifinden olan araştırmacılar, anlamın bireyin iç içe geçtiği çevresel bağlam tarafından tanımlanan sosyal olarak doğal bir yapı olduğunu öne sürerken (Weick, 1995), sosyo-kültürel bakış açısı, insanların kendileri için ve bireysel bazda anlamı işlemleri ve belirlemeleri varsayımına karşı çıkar.

Kişilerarası anlam verme, bireylerin çalışma ortamlarında doğrudan ya da dolaylı olarak çalışmalarının anlamını bildiren ipuçlarını taradığını, okuduğunu ve yorumladığını düşündüren sosyal bilgi işleme teorisini temel alan bir perspektiftir (Wrzeñniewski vd., 2003). Ayrıca, bu ipuçlarının yorumunun, çalışanların işlerine verdikleri anlam için bir etkisi olduğu da ileri sürülmüştür. Bu nedenle, kişilerarası anlam verme, kişinin kendisiyle ve işiyle ilgili ipuçlarının motive edilmiş yorumu ile aynı işe birçok farklı anlamın verilmesi olasılığını artırır.

## 2.9. ANLAMLI İŞİN ÖNEMİ

Anlamli iş bulmanın önemi hem sosyal bilimlerde hem de psikoloji disiplinde değeriendirilmiştir. Psikoloji disiplinde, araştırmacılar, bireylerde anlamlara iş etkileşimleri ve deneyimlerinin öznel bir yorumu olarak yaklaşırılar. Ancak sosyal bilimlerde, araştırmacılar anlamı normlara veya bireylerin ortak algılarına göre inceler (Ghadi, 2012:75). Anlamli çalışmanın önemini ortaya koyan çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

İlk olarak, Ghadi'ye (2012) göre, örgütsel ve bireysel sonuçları tahmin ederek işte anlam bulmanın bir önemi bulunmaktadır. Bu, kişinin yalnızca işinde anlam bulma yeteneğinin hem bireysel sonucu hem de örgütsel sonucu öngörmesine yol açabileceği anlamına gelir. Çalışanlar için anlamli çalışmadan elde edilen çeşitli bireysel sonuçlar iyilik halinin artışı (Arnold vd., 2007; Nelson vd., 2008b), yaşam memnuniyetinin artışı ve çalışanların geri çekilme davranışında bir azalmayı (Steger vd., 2011) içermektedir. Öte yandan, örgütsel sonuçlar ise azalan devamsızlık (Steger vd., 2011), azalan işgücü devir hızı (Clausen ve Borg, 2011) ve artan örgütsel bağlılığı (Wrześniewski 2003; Morin, 2009) kapsamaktadır.

Bunun aksine, olumsuz sonuçlara maruz kalmak işçileri işlerinde kişisel anlam yokluğuna maruz bırakır. Sinizm (Holbeche ve Springett, 2004), stres belirtileri ve psikolojik stres (Isaksen, 2000; Morin, 2009), işkoliklik davranışı (Steger ve Dik, 2010) ve hastalığa bağlı olarak uzun süreli devamsızlık (Clausen ve ark., 2010) bu tür olumsuz deneyimlere örnek olarak verilebilir.

Anlamli iş, işyerinde pozitif değışikliklere yol açmaktadır. Anlamli çalışmalarla ilgili birçok bilimsel makale, işyeri ortamında meydana gelen değışikliklere dayanarak anlamlılığın çok önemli olduğunu doğrulamıştır. Kişi işinde anlam bulduğunda, tüm yeteneğini ve yetkinliğini işine vermekte, çünkü onu daha geniş bir kitleye yardımcı olduğunu, başkalarının hayatlarını etkilediğini ve aynı zamanda tam potansiyelini kullandığını hissetmektedir. Aynı zamanda anlamli iş, işle ilgili çıktılarda daha önce aynı amaç için kullanılan, iş ahlakı ve iş tatmini gibi diğer belirleyicilere göre, daha iyi bir belirleyici olmasından da kaynaklanmaktadır (Steger vd., 2011).

Son olarak, iş özellikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1976), çalışmanın merkeziliği (MOW, 1987), çalışanların işe bağlılığı (Kahn, 1990), karizmatik liderlik teorisi (Shamir ve diğerleri, 1993), yetkilendirme modeli (Spreitzer, 1995) ve maneviyat modeli (Milliman vd., 2003) gibi farklı teori ve modellerde anlamlı çalışma teriminin ortaya çıkışı bu konunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.



## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **AKADEMİSYENLER AÇISINDAN ANLAMLI ÇALIŞMA**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Küreselleşmenin etkisiyle tüm dünyada pek çok alanda yaşanan değişim işlerin de hızla değişen bir yapıya sahip olmasına neden olmuştur. İş ve görevlerin değişen doğası ile birlikte çalışanlardan gelen taleplerin karmaşıklığı ve örgütsel problemleri ele almada mevcut kaynakların yüksek orandaki çeşitliliği, son zamanlarda örgütsel davranış ve yönetim paradigmasını etkilemiştir. Bu durum pek çok bireyin kariyerlerine ve işlerine yönelik ihtiyaçlarının temelde bir maaş veya yalnızca rahat bir yaşam edinmeye yönelik bir yaklaşım olmasından ziyade, işlerinin kendilerini ve diğer insanları etkileyebilecek bir amaç ile anlama kavuşma ihtiyacına neden olmaktadır. Bu durum, bir kişinin kendi işini önemli ve bir amaca yönelik olarak görmesini, böylelikle daha ciddi bir ihtiyacı karşıladığını hissetmesini içermektedir. Bu durum, özellikle akademisyen mesleği için karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenler işin topluma hizmet boyutlarını vurgulamakta ve işin anlamını bu boyutta önemli bulmaktadır.

Bu çalışmanın araştırma kısmı, önceki bölümlerde gözden geçirilmiş olan literatüre katkıda bulunmaktadır. Anlamli çalışma, işin rol ve sorumluluklarının dikkate değer, değerli ve bir amaca hizmet ettiği algısını ifade eder; temelde bireyin çalışma ve çalışmanın amacı ve önemi hakkındaki değerlendirmesidir (Ahmed vd., 2016; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Anlamli çalışmanın kaynakları arasında kendini geliştirme ve olma, tam potansiyeli yansıtmak, diğerleri ile birlik olma ve diğerlerine hizmet etme sayılmaktadır. Bu bağlamda akademisyenlik mesleği anlamli çalışmanın tüm kaynakları ile örtüşmektedir. Örneğin diğerlerine hizmet etme kendini akademisyenliğin topluma hizmet boyutuyla göstermektedir. Kendini geliştirme ve tam potansiyeli kullanma ise araştırma ve eğitim işlevinde karşımıza çıkmaktadır. Araştırma faaliyetlerinin diğer meslektaşlar ile birlikte yürütülmesi de bir başka boyuttur.

Daha önce yapılmış olan çalışmalarda akademisyenlerin iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık gibi çeşitli tutumlarının ünvanlara ve çeşitli değişkenlere göre

farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örneğin Çelikkalp vd. (2019), profesör ve doçent unvanlarındaki akademisyenlerin iş doyumu düzeyini diğer gruplara göre anlamlı olarak daha yüksek belirlemiştir. Çalışmada özellikle araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler en düşük iş doyumu puanına sahiptir. Öztürk ve Şahbudak (2015), akademisyenlerin iş doyumlarının kıdem ve akademik pozisyonlarına göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bir başka çalışmada Orgun vd. (2019), akademisyen hemşirelerin eğitim durumlarının, toplam çalışma yıllarının, akademik kadrolarının ve kadro durumlarının örgütsel davranışlarını etkilediği saptamıştır. Akademisyen hemşirelerin akademik kadroları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yukarıdaki araştırma bulgularına benzer şekilde çeşitli değişkenlere göre akademisyenlerin anlamlı çalışma algısının farklılaşacağı ileri sürülebilir. Bu bağlamda araştırmanın amaçları aşağıda yer almaktadır:

- Gelire göre anlamlı çalışma algısının farklılaşıp farklılaşmadığı,
- Kıdeme göre anlamlı çalışma algısının farklılaşıp farklılaşmadığı,
- Akademik pozisyona göre anlamlı çalışma algısının farklılaşıp farklılaşmadığı tespit etmek.

Bu amaçlar doğrultusunda, çalışma kapsamı ve amacı dahilinde geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Gelire göre anlamlı çalışma algısı farklılık göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Kıdeme göre anlamlı çalışma algısı farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** Akademik pozisyona göre anlamlı çalışma algısı farklılık göstermektedir.

### **3.2. YÖNTEM**

Çalışmanın önemi ve amacını belirttikten sonra, metodolojik olarak araştırmada sırasıyla evren ve örneklem, araştırmanın izlediği prosedür, kullanılan ölçme aracı üzerinde durulup sonrasında veri analizi sonucunda elde edilen bulgulara geçiş yapılacaktır.

### 3.2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma, yazarın yaşadığı ülke olan Gana Cumhuriyeti'nde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın evrenini Gana'da çalışmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Kısaca Gana hakkında bilgi vermek gerekirse, Gana çeşitli maden yataklarına sahip yaklaşık 30 milyonluk bir nüfusu olan zengin bir Batı Afrika ülkesidir. Gana, 1957'de İngilizlerden bağımsızlık kazanmadan önce Gold Coast (Altın Sahil) olarak bilinmekteydi. Gana, başkanlık ve parlamenter bir hükümet sistemi ile anayasal olarak yönetilen bir ülkedir. Afrika'daki siyasi ve ekonomik reformlar içinde en barışçıl ve iyi yönetilen modellerden biridir. Gana iyi bir eğitim sistemine, etkin bir kamu hizmetine ve esnek bir ekonomiye sahiptir, ancak tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gibi, yolsuzluk, kötü liderlik ve kötü yönetim ile mücadele etmektedir (UNDP Raporu, 2016). Bu nedenle, halen ülkede belirli bir düzeyde yoksullukla mücadele edilmektedir. Yaşadığı tüm zorluklara rağmen Gana, Fildişi Sahili'nden sonra dünyanın ikinci büyük kakao üreticisi ve Güney Afrika'dan sonra Afrika'nın en büyük altın madencisidir. Kıtanın en hızlı büyüyen ekonomilerinden biri olup ekonomik büyümenin elde edilmesinde büyük bir ilerleme kaydetmiştir.

Gana'da eğitim genel olarak üç aşamaya ayrılmıştır: temel eğitim (anaokulu, ilkokul ve lise), orta öğretim (lise, teknik ve mesleki eğitim) ve yükseköğretim (üniversiteler, politeknik okullar ve kolejler). Eğitim dili çoğunlukla İngilizcedir. 2012 yılı itibariyle Ulusal Akreditasyon Kurulu tarafından akredite edilen 126'dan fazla kamu üniversitesi ve özel üniversite bulunmaktadır.

Çalışanların hem işlerinde hem de kişisel yaşamlarında denge kurmak adına çabaları bağlamında özellikle, akademisyenlerin durumları dikkat çekici olup tartışmaya değerdir. Yaşanılan sorunların çoğu; değişen yaşam standartlarına, toplum, devlet ve ebeveynlerden gelen hem profesyonel hem de bireysel boyuttaki talep ve beklentilere bağlanabilir.

Ülkedeki akademik ortamdaki çalışma değerlendirildiğinde, performans düzeyinin, istenen pozitif sonuçların elde edilmesinde ve korunmasında çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Performansı önemli ölçüde artırmak için, akademisyenler yoğun ders saatleri ile birlikte çalışma saatlerini arttırmaktadır. Çalışma saatlerindeki

bu artış, psikososyal bir risk faktörü olarak negatif sonuçlara yol açan tükenmişliğe neden olmaktadır.

Bu çalışmada karma şekilde ilk etapta olasılıklı örneklem sonrasında olasılıklı olmayan örneklem yöntemi kullanılmıştır. İlk etapta Gana Cumhuriyeti'ndeki her üniversite farklı seviyelerde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma, Gana'daki farklı yükseköğretim kurumları arasındaki heterojenliği azaltmak için yapılmıştır. Gana'nın yedi bölgesinde devlet yükseköğretim üniversiteleri, öğretmen ve hemşire eğitim kolejleri ve özel üniversiteler için bir seviye bulunmaktadır. Bunlar arasından üç özel üniversite, bir devlet üniversitesi, bir eğitim koleji, bir hemşirelik eğitim koleji ve bir teknik üniversiteden oluşan yedi yükseköğretim kurumu kendi ilgili seviyelerinden rastgele seçilmiştir. Olasılıklı olmayan örneklem yönteminin seçimini etkileyen önemli bir faktör finansal kısıtların olmasıdır.

Toplamda 200 anket dağıtılmış ve bunlardan 135'i geri gelmiştir. Ancak geri gelen anketlerin sadece 120'sinin katılımcılar tarafından doğru şekilde olarak doldurulduğu görülmüş dolayısıyla toplam 120 anket analize dahil edilmiştir.

### **3.2.2. Prosedür**

Bu araştırma için anket yöntemi ile birincil veriler, Gana Cumhuriyeti'nin on ayrı bölgesindeki farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden elde edilmiştir.

Verileri elde etmek üzere, ülke çapında çok sayıda akademisyeni dahil etmek için, öncelikle Google formlarını kullanma yolu tercih edilmiştir. Ancak, başlatılan çalışmaya karşılık alınan olumsuz geri bildirimler, geleneksel yolla anket dağıtma yoluna başvurulmasına neden olmuştur.

Beş farklı bölgeden farklı yükseköğretim kurumlardaki akademisyenlere anket uygulandı. Özel üniversiteler ve devlet üniversiteleri, eğitim kolejleri, hemşire eğitimi ve teknik üniversitelerden öğretim üyeleri ankete gönüllü katılım göstermiştir. Bu yolla, toplamda 200 anket dağıtılmış, ankete cevap veren ve kullanılabilir durumda olan 120 katılımcı ile %60'lık bir oranda geri dönüş sağlanmıştır.

### 3.2.3. Kullanılan Ölçme Aracı

Toplanan veriler demografik olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir, akademik yeterlilik ve en yüksek eğitim seviyesi ile akademisyenlerin çalışma durumuna (tam zamanlı veya yarı zamanlı) odaklanmıştır. Anketin ikinci kısmı anlamlı çalışmayı ölçmek üzere tasarlanmıştır.

Araştırma için veri toplama aracı olarak düzenlenen anket İngilizcedir ve iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım katılımcıların demografik özelliklerini kapsamaktadır. İkinci kısımda ise anlamlı çalışmayı belirlemek üzere bir ölçek yer almaktadır.

Anlamlı çalışma, Steger vd. (2012), tarafından anlamlı çalışma algısını ölçmek üzere geliştirilmiş olan 10 maddeden oluşan WAMI (Work and Meaning Inventory – Çalışma ve Anlam Envanteri) isimli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin orijinalinde üç boyut bulunmaktadır: 1) pozitif anlam, 2) işin kattığı anlam ve 3) yüksek motivasyon. Ancak ölçeğin tek boyutlu ve 10 maddeli yapısı Faktör Analizi ile doğrulanarak tek boyutlu olarak anlamlı çalışmayı ölçmek için pek çok araştırmada kullanılmıştır (Fındıklı-Afacan, Keleş ve Afacan, 2017; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Balcı ve Ağ, 2018; Oruç, 2019). Bu çalışmada da ölçeğin tek boyutlu bir yapıda olduğu görülmüştür.

Ölçekte 0-“asla”dan başlayan ve 1-“hemen hemen asla”, 2-“nadiren”, 3-“bazen”, 4-“sıklıkla”, 5-“oldukça sık” ve 6-“daima” ile biten 7’li Likert cevap seçeneği kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar ilgili alandaki anlamlı çalışmanın yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin ifadeler ve tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 2’de yer almakta olup ayrıca ölçeğe yönelik yapılan Faktör Analizi sonuçlarına da sonraki bölümde yer verilmektedir.

### 3.3. BULGULAR

Katılımcıların demografik ve sosyoekonomik özellikleri ile ölçeğe ilişkin nicel verileri belirtmek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Anlamlı çalışmanın gelir, kıdem ve akademik pozisyona göre farklılaşmasını analizinde ise t-testi kullanılmıştır.

### 3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışma, akademik alanda hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışanlardan oluşan bir örnekleme içermektedir. Çalışmada Batı Afrika'nın Gana ülkesindeki beş bölgede yaklaşık yedi yükseköğretim kurumundan (üniversiteler ve yüksekokullar) yararlanılmıştır. Toplam iki yüz anket (iş becerikliliği ve anlamlı çalışma ölçütlerini içeren) yapılması hedeflenmiş ve anketleri doldurmada yardımları talep edilen akademisyenler arasında dağıtılmıştır. Yüz yirmi akademisyen anketi doldurmuştur ve bu %60'lık bir yanıt oranına tekabül etmektedir. Ankete katılanların yaş ortalaması 38,3'tür. Katılımcıların 94'ü (%78,3) erkek ve 26'sı (%21,7) kadındır. Medeni durumlarına bakıldığında, katılımcıların %33,9'u bekâr, %65,3'ü evli ve %0,8'i boşanmıştır. Katılımcıların toplam %83,3'ü tam zamanlı çalışan, %16,7'si ise yarı zamanlı çalışanlardı. Akademik yeterlilikleri göz önüne alındığında, katılımcıların yaklaşık %68'i yüksek lisans, %4'ü MPhil (Felsefe Yüksek Lisansı), %19'u lisans, %15'i Doktora (Ph.D. ve EdH), %12'si ön lisans derecesi ve diploması, %2'si de HND (Meslek Yüksek Okulu) mezunudur. İstihdam süreleri dikkate alındığında, katılımcıların yaklaşık %49'u 1-4 yıl arasında, %17'si 11 yıldan fazla, %33'ü 5-10 yıl arasında ve kalan %21'i ise 1 yıldan az bir süre boyunca çalışmaktadır. Akademik pozisyon söz konusu olduğunda ise katılımcıların %61'i öğretim görevlisi, %25'i öğretim asistanı, %10,8'i kıdemli öğretim görevlisi olup geri kalan %1,7'si pozisyonları hakkında cevap vermemiştir. Akademisyenlerin gelir düzeyi incelendiğinde, katılımcıların %76'sının 1000\$'dan az, %23'ünün 1001-2000\$ arasında, %4'ünün 2001-3000\$ arasında ve %5'inin 3001-4000\$ arasında ve sadece %2'sinin ise 4000\$'dan fazla gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %10'u bu soruya cevap vermeyip gelirlerini bildirmemiştir. Örneklemin genel demografik yapısı aşağıda Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

| <b>Madde</b>             | <b>Kategori</b>                 | <b>Sıklık</b> | <b>Min</b> | <b>Maks</b> | <b>Yüzde (%)</b> | <b>S.S.</b> |
|--------------------------|---------------------------------|---------------|------------|-------------|------------------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>          | Erkek                           | 94            |            |             | 78.3             |             |
|                          | Kadın                           | 26            |            |             | 21.7             |             |
| <b>Yaş</b>               | 21-30                           | 18            | 22         | 73          | 15.0             | 10.26       |
|                          | 31-40                           | 38            |            |             | 31.7             |             |
|                          | 41-50                           | 16            |            |             | 13.3             |             |
|                          | 51-60                           | 4             |            |             | 3.3              |             |
|                          | >61                             | 4             |            |             | 3.3              |             |
| <b>Medeni Hali</b>       | Bekâr                           | 40            |            |             | 33.3             |             |
|                          | Evli                            | 76            |            |             | 63.3             |             |
|                          | Boşanmış/Dul                    | 2             |            |             | 1.7              |             |
| <b>Eğitim Durumu</b>     | HND & Lisans                    | 35            | 1          | 3           | 29.2             |             |
|                          | Yüksek Lisans                   | 66            |            |             | 55               |             |
|                          | Ph.D. ve Felsefe Yüksek Lisansı | 19            |            |             | 15.8             |             |
|                          |                                 |               |            |             |                  |             |
| <b>Akademik Pozisyon</b> | Öğretim Asistanı                | 20            |            |             | 24.2             |             |
|                          | Öğretim Üyesi                   | 75            |            |             | 62.5             |             |
|                          | Kıdemli Öğretim Üyesi           | 13            |            |             | 10.8             |             |
|                          | Doç. Dr./Prof.                  | 1             |            |             | 0.8              |             |
| <b>İstihdam durumu</b>   | Yarı zamanlı (40 saatten az)    | 20            |            |             | 16.7             |             |
|                          | Tam zamanlı (40 saatten fazla)  | 100           |            |             | 83.3             |             |

|              |                   |    |  |  |      |  |
|--------------|-------------------|----|--|--|------|--|
| <b>Kıdem</b> | 1 yıldan az       | 21 |  |  | 17.5 |  |
|              | 1-4 yıl           | 49 |  |  | 40.8 |  |
|              | 5-10 yıl          | 34 |  |  | 28.3 |  |
|              | 11 yıldan fazla   | 16 |  |  | 13.3 |  |
| <b>Gelir</b> | 1000 \$'dan az    | 76 |  |  | 63.3 |  |
|              | 1001-2000 \$      | 23 |  |  | 19.2 |  |
|              | 2001-3000 \$      | 5  |  |  | 4.2  |  |
|              | 3001-4000 \$      | 4  |  |  | 3.3  |  |
|              | 4000 \$'dan fazla | 2  |  |  | 1.7  |  |

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

### 3.3.2. Anlamlı Çalışma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Steger vd.'nın (2012), geliştirmiş olduğu anlamlı çalışma ölçeğine yönelik tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır. Ölçekte toplam 10 ifade yer almakta olup, ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri tablodan incelenebilir.

**Tablo 2:** Anlamlı Çalışma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

|                                                                          | <b>Ort.</b> | <b>S.S.</b> | <b>Çarpıklık</b> | <b>Basıklık</b> |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------|-----------------|
| <b>1. Kendim için anlamlı bir kariyer buldum.</b>                        | 5.43        | 1.453       | -0.688           | -0.413          |
| <b>2. İşimin kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum.</b>        | 5.76        | 1.167       | -0.677           | -0.148          |
| <b>3. İşim dünya için herhangi bir fark yaratmıyor.</b>                  | 3.19        | 2.181       | 0.389            | -1.362          |
| <b>4. İşimin hayatımın anlamına nasıl katkıda bulunduğunu anlıyorum.</b> | 5.82        | 1.111       | -0.634           | -0.364          |
| <b>5. İşimi neyin farklı kıldığına dair iyi bir fikrim var.</b>          | 5.83        | 1.058       | -0.464           | -0.829          |
| <b>6. İşimin dünyada pozitif bir farklılık yarattığını biliyorum.</b>    | 5.89        | 1.17        | -0.849           | -0.232          |
| <b>7. İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı oluyor.</b>                | 5.77        | 1.208       | -0.879           | 0.854           |
| <b>8. İşimin tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.</b>              | 5.53        | 1.193       | -0.444           | -0.729          |
| <b>9. Yaptığım iş çevremdeki dünyayı anlamama yardımcı oluyor.</b>       | 5.65        | 1.227       | -0.908           | 0.945           |
| <b>10.Yaptığım iş daha büyük bir amaca hizmet ediyor.</b>                | 5.95        | 1.083       | -0.706           | -0.481          |
| <b>Toplam ortalama skor</b>                                              | <b>5.49</b> | <b>.873</b> | <b>-.371</b>     | <b>-.273</b>    |

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Ölçeğin on maddesi arasında madde 10 ve madde 6 sırasıyla 5,95 ve 5,89 ile en yüksek ortalama puanlara sahipken, madde 3'ün 3,19'luk değeri ile en düşük ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin aldığı puan değerini yorumlamak gerekirse, katılımcıların çoğunun yaptıkları işle ilgili olarak daha büyük bir amaca hizmet ettikleri ve dünyada bir fark yaratmaya katkıda bulunduklarını hissettiklerini göstermektedir. Hesaplamalar ayrıca örneklem dahilinde, anlamlı çalışma ölçeğinin altı maddesinin toplam ortalama puanının 5,49 olduğunu göstermektedir ki bu ölçekteki yanıtların pozitif olduğuna ve “daima” yanıt seçeneğine yakın olduğuna işaret etmektedir. Öte yandan, toplam SS ortalama değeri 0,873'tür, bu da ölçekteki örnek cevapların toplam ortalama puandan biraz farklı olduğunu göstermektedir. SS'nin bu düşük değeri, katılımcıların verdikleri yanıtlar açısından daha yüksek bir fikir birliğine sahip oldukları anlamına gelmekte ve bu da temin edilen veriler için daha fazla güven ve doğruluk sağlamaktadır. Son olarak tablonun son iki sütunu, eğrilik ve basıklık tahmin skorlarının gerekli eşik (cut-off) tahminleri (-1 ila 1) arasında olduğunu göstermektedir ki bu da anlamlı çalışma ile ilgili tüm öğelerin normal olarak örneklem boyunca dağıldığını göstermektedir.

#### **3.3.2.1. Anlamlı Çalışma Ölçeği için Uyum Derecesinin Değerlendirilmesi**

Uyum derecesi endekslerinin AMOS yazılımındaki CFA aracılığıyla hesaplanması imkânsızdır. Bunun nedeni anlamlı çalışma ölçeğinin SPSS'te çalıştırılmasından sonra tüm maddelerin tek bir faktöre yüklenmesiydi. Yalnızca bir faktörün AMOS yazılımındaki CFA ile kendini çalıştırması mümkün olmamaktadır. Daha önce ölçeklerle ilgili bilgi verilen kısımda da belirtildiği gibi, ölçeği kullanan diğer araştırmalarda da ölçekte tek faktörlük bir yapının olduğundan bahsedilmiştir.

#### **3.3.2.2. Anlamlı Çalışma Ölçeği için Geçerlilik ve Güvenilirlik Yapısının Değerlendirilmesi**

Aşağıda, öncelikle SPSS'te yapılan Faktör Analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir. Sonrasında Tablo 3'de de ölçeğe ilişkin tanımlayıcı istatistikler, çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmaktadır.

### 3.3.3. Anlamli Çalışma Ölçeğinin EFA Analizinin Sonucu

Tablo 5’de yer alan Faktör Analizi sonuçlarının da gösterdiği gibi, toplam 10 ifadeden oluşan ölçek, tek bir ifadenin ikinci bir faktöre ayrılması dışında (ifade no: 3) tek bir faktörde toplanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu ölçümünün 0,914 ile tavsiye edilen değer olan 0,6’dan yüksek olduğu ve Bartlett’s testinin de anlamlı olduğu görülmüştür ( $\chi^2 (45) = 640284$ ,  $p = 0,000$ ).



**Tablo 3:** Anlamlı Çalışmaya Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçlarının Özeti

|                                                                   | Döndürülmüş Faktör |        |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------|--------|
|                                                                   | 1                  | 2      |
| 8. İşimin tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.              | 0,823              |        |
| 4. İşimin hayatımın anlamına nasıl katkıda bulunduğunu anlıyorum. | 0,823              |        |
| 10. Yaptığım iş daha büyük bir amaca hizmet ediyor.               | 0,820              |        |
| 5. İşimi neyin farklı kıldığına dair iyi bir fikrim var.          | 0,809              |        |
| 2. İşimin kişisel gelişimime katkısı olduğunu düşünüyorum.        | 0,800              |        |
| 9. Yaptığım iş çevremdeki dünyayı anlamama yardımcı oluyor.       | 0,792              |        |
| 1. Kendim için anlamlı bir kariyer buldum.                        | 0,776              |        |
| 6. İşimin dünyada pozitif bir farklılık yarattığını biliyorum.    | 0,767              |        |
| 7. İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı oluyor.                | 0,767              |        |
| 3. İşim dünyada herhangi bir fark yaratmıyor.                     |                    | 0,954  |
| Özdeğerler                                                        | 5,756              | 1,101  |
| Açıklanan Varyans Oranı                                           | %57,29             | %11,28 |

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Ölçekten çıkarılmış olan 3. madde ile birlikte toplam 9 maddeden oluşan ölçeğin güvenirlik analizi sonucuna göre, Cronbach Alpha değeri 0,93'tür.

#### 3.3.4. Sosyo Ekonomik Değişkenlere Göre Anlamlı Çalışma

Yukarıda, faktör analizi sonrası, bazı soru maddelerinin çıkarılarak yeniden hesaplanmış olduğu anlamlı çalışma ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'de verilmektedir. Tabloda yer alan son iki sütundaki basıklık ve çarpıklık değerleri normallik analizi için verilmiştir. Basıklık ve Çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda, ölçeğin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir

(Tabachnick and Fidell, 2013). Verilen değerler bağlamında ölçeğin normal dağıldığı gözönüne alındığında, ölçek ile ilgili olarak parametrik testlerin yapılmasının uygun olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 4:** Anlamli Çalışmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

|                 | N   | Ort. | SS   | Medyan | Min. | Max. | Çarpıklık | Basıklık |
|-----------------|-----|------|------|--------|------|------|-----------|----------|
| Anlamli çalışma | 120 | 5,74 | 0,95 | 5,78   | 3,00 | 7,00 | -0,558    | -0,232   |

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda çeşitli sosyo ekonomik değişkenler açısından katılımcıların anlamli çalışma algısının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. İlk olarak katılımcıların gelirleri açısından anlamli çalışma algısında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Gelir değişkeni, 1000\$ az ve 1000\$ fazla geliri olanlar şeklinde 2 grupta sınıflandırılmıştır. Gelire göre anlamli çalışma algısının farklılaştığı belirlenmiştir. Böylece “Gelire göre anlamli çalışma algısı farklılık göstermektedir” (**H<sub>1</sub>**) hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 5:** Gelire Göre Anlamli Çalışma

| Gelir            | N  | X      | SS     | SD  | t       | p      |
|------------------|----|--------|--------|-----|---------|--------|
| 1000\$’dan az    | 76 | 6.1310 | 0.7549 | 106 | -3.0367 | p<0,05 |
| 1000\$’dan fazla | 32 | 5.5531 | 0.9576 |     |         |        |

İkinci olarak katılımcıların kıdemleri açısından farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Kıdem değişkeni 5 yıldan az ve 5 yıldan fazla kıdemi olanlar şeklinde 2 grupta analiz edilmiştir. “Kıdeme göre anlamli çalışma algısının farklılaşmadığı belirlenmiştir. “Kıdeme göre anlamli çalışma algısı farklılık göstermektedir” hipotezi desteklenmemiştir (**H<sub>2</sub>**).

Son olarak katılımcıların akademik pozisyonlarına göre anlamli çalışma algısının farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Akademik pozisyon değişkeni, öğretim üyesi ve öğretim üyesi yardımcısı olarak oluşturulmuştur. Akademik

pozisyona göre anlamlı çalışma algısının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Böylece “Akademik pozisyona göre anlamlı çalışma algısının farklılık göstermektedir”hipotezi (**H<sub>3</sub>**) desteklenmiştir (Tablo 6).

**Tablo 6:** Akademik Pozisyona Göre Anlamlı Çalışma

| Akademik Pozisyon        | N   | X      | SS     | SD  | t       | p      |
|--------------------------|-----|--------|--------|-----|---------|--------|
| Öğretim Üyesi Yardımcısı | 20  | 5.8290 | 0.9450 | 118 | -2.3996 | p<0,05 |
| Öğretim Üyesi            | 100 | 5.2833 | 0.8357 |     |         |        |

Gana’lı akademisyen örnekleminde bağımsız örneklem t-testi sonucunda gelire ve akademik pozisyona göre anlamlı çalışma algısının farklılaştığı belirlenmiştir. Kıdeme göre anlamlı çalışma algısı farklılaşmamaktadır.

### 3.4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, çeşitli değişkenler boyutunda akademisyenlerin anlamlı çalışma algısını incelemektir. Çalışma, Gana bağlamında akademisyenler üzerinde yapılan anlamlı çalışma ve çeşitli değişkenleri araştıran ilk çalışmalardan biridir. Akademisyenler açısından gelir, kıdem ve akademik pozisyon şeklinde üç değişkenin anlamlı çalışma algısını nasıl farklılaştırdığı ele alınmıştır.

Gelire göre anlamlı çalışma algısının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Anlamlı çalışma yazınında çalışanların sadece gelir için çalışmadıkları ve çalışmanın anlam yaratmak gibi başka amaçları olduğu belirtilmektedir. Ancak araştırma sonucunda gelire göre akademisyenlerin anlamlı çalışma algısının farklılaştığı ve geliri yüksek grubun daha anlamlı çalışma algısı olduğu tespit edilmiştir. Allan ve diğerleri (2017), anlamlı çalışma ile yetersiz ücret veya statünün negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla gelir anlamlı çalışma için önemli bir değişkendir.

Kıdemin anlamlı çalışma algısında bir farklılık yaratmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu bulgu meslekte deneyim kazanma ile birlikte mesleğin ya da çalışmanın daha anlamlı olarak algılanıyor olduğu yönündeki bulgularla

çelişmektedir. Örneğin, öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada Ghitulescu (2007) daha yaşlı olan öğretmenlerin gençlere göre işlerini daha anlamlı buldukları belirlemiştir. Kıdemi fazla olan yaşlı çalışanların, gelecek zaman perspektiflerinin gençlere kıyasla daha az olmasına dayalı olarak, kariyerde ilerlemek gibi dışsal ödüllere göre, diğerlerine yardımcı olmayı içeren daha çok içsel ödüllere odaklandıkları belirtilmektedir (Wong ve Tetrick, 2017).

Son olarak akademik pozisyonlara göre anlamlı çalışma algısının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada akademik pozisyonlar öğretim üyesi ve öğretim üyesi yardımcısı olarak sınıflandırılmıştır. Öğretim üyeleri mesleklerinde ilerlemiş ve daha fazla özerkliğe sahip olan çalışanlardır. Diğer yandan öğretim üyesi yardımcıları daha az özerkliğe sahip, genellikle ders verme faaliyetlerine odaklanmış çalışanlar olarak görülebilir.

Nitekim iş özellikleri modeli yüksek düzeyde özerklik, vasıf çeşitliliği, görev kimliği ve görev öneminin anlamlı çalışmayı etkilediğini göstermektedir. Gerçekten bir amaç duygusu sağlayan ve diğerlerine pozitif etkisi olan işlerin anlamlı algılandığı belirlenmiştir (Grant, 2007, Grant, 2008; Grant vd., 2007). Akademisyenlik mesleği içinde yer alan çoğu özelliğe işaret etmektedir.

Bu çalışmanın kısıtlılıklarından biri, özellikle üniversite kampüslerinde akademisyenlere ulaşmak ve gerekli bilgileri almaktaki zorluğun yarattığı düşük örneklem sayısıdır. Anketi cevaplamaya gönüllü olanların yanıt vermesi normalden daha uzun sürmüştür. Çalışmayla ilgili belirlenen kısıtlılıklardan biri diğeri öz bildirim yanlılığıdır. Sonuçlar katılımcıların öz bildirimlerine dayanmakta olduğundan, bu çalışma ve onun bağlantılı yöntemi için gerekli bilgilere uygun gerçek tutumlar yerine sosyal olarak istenen, ego merkezli veya duygusal yanıtlar vermiş olmaları yüksek bir olasılıktır. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların, akademisyenlerin kendi çalışmalarına ilişkin algılarının ötesine geçen daha objektif verilerin entegrasyonu için öğrencilerin ve bazı meslektaşları da araştırmaya dahil ederek geniş bir paydaş görüşü içermesine dikkat etmesi önerilebilir. Ayrıca, bundan sonraki çalışmaların, anlamlı çalışma ve işe bağlanma, iş doyumu gibi aracı ya da düzenleyici rolü olabilecek değişkenleri de içine alan modelleri test etmesi hem yazına hem de uygulamaya önemli katkılar getirebilecektir.

## SONUÇ

Akademisyenlik mesleği yazında anlamlı çalışma açısından çok fazla incelenmemiştir. Ancak akademisyenlik mesleği içeriği nedeniyle anlamlı çalışma açısından önem taşımaktadır. Akademisyenlik mesleği araştırma, öğretim ve topluma hizmet işlevlerine sahip farklı bir meslek görüntüsü çizmektedir. Bu anlamda akademisyenlerin anlamlı çalışma algılarının incelenmesi yazına katkıda bulunacaktır.

Yazında anlamlı çalışma ile ilgili olarak çeşitli iş özellikleri vurgulanmaktadır. Özerklik, vasıf çeşitliliği, görevin önemi ve başkalarına katkısı gibi iş özellikleri akademisyenlik mesleği içeriğinde karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin anlamlı çalışma algılarının yüksek olması beklenmektedir.

Akademisyenlerin anlamlı çalışma algısını farklılaştıran değişkenlerde ele alınmalıdır. Akademisyenler kariyer süreçleri içinde öğretim üyesi veya öğretim üyesi yardımcılığı gibi farklı aşamalarda bulunabilmektedir. Ayrıca gelir ve kıdem düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Çalışmada bu üç değişken ele alınmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma ile gelir ve akademik pozisyonun akademisyenlerin yaptıkları işte anlam deneyimlerini geliştirmelerinde etkili olabileceği ortaya konulmaktadır. İşlerinde anlam bulma yoluyla iş tatmini ve performansı daha yüksek bir şekilde çalışacak olan akademisyenlerin örgütsel hedefleri başarmada etkin rol oynaması mümkün olacaktır.

## KAYNAKÇA

Academic Workload Modelling Management (15.04.2013).

<https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2013/apr/15/academic-workload-modellingmanagement.>, (26.06.2020).

Achimota School Website Retrieved from (20 January 2010):

<http://www.achimota.edu.gh/history.htm>, (26.06.2020).

Acker, S., Armenti, C. (2004) "Sleepless in Academia," *Gender and Education*. 16(1): 3-24.

Act 778. *Education Act*. Accra: Assembly Press, 2008. Section 9-15.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/83622/92463/F2061259086/GH A83622.pdf> (26.06.2020).

Ahmed, U., Majid, A. H. A. ve Zin, M. M. (2016). Moderation of Meaningful Work on The Relationship of Supervisor Support and Coworker Support with Work Engagement. *The Journal of Business, Economics, and Environmental Studies (JBEEES)*. 6(3): 15-20.

Akuamoah-Boateng, C. (2020). Balancing Work, Family, and Personal Life: Perspectives of Female Staff at the College of Distance Education, University of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*. 12(1): 43-51.

Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*. 99: 93-106.

Allmer, T. (2019). Academic labour, digital media and capitalism. *Critical Sociology*, 45(4-5), 599-615.

Al-Omari, A. A., ve AL-Jradat, M. K. (2016). The Faculty Members' Engagement: Their Preference and Actual Workload in The Hashemite University. *Nirwan Idrus*, 14(2), 75.

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. ve Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66(5): 950.

Ardichvili, A. ve Kuchinke, K. P. (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*. 11(2): 155-167.

Arimoto, A. (2010). Differentiation and integration of research, teaching and learning in the knowledge society: From the Perspective of Japan. *Research Institute for Higher Education Hiroshima University (RIHE)(Ed.), The changing academic profession in international and quantitative perspectives: A focus on teaching and research activities*, 1-28.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12(3): 193.

Ashforth, Blake. E., Kreiner, Glen. E. (2013). "Profane or profound? Finding Meaning in Dirty Work". İçinde Dik, B. J., Bryne, Z. S., Steger, M. F. (Eds), *Purpose and Meaning in the Workplace*, (ss.127-150). American Psychological Association, Washington, DC,

Atkinson, T., Gathright, M., Clardy, J., Thrush, C. ve Messias, E. (2018). Perspectives of Meaningful Work in a High-burnout Academic Medical Center: A Discourse Analysis. *Qualitative Research in Medicine & Healthcare*. 2(2): 73-83.

Atuahene, F. (2014). Charting Higher Education Development in Ghana: Growth, Transformations, and Challenges. In *The development of higher education in Africa: Prospects and Challenges*. Emeral Group Publishing Limited.

Badri, S. K. B. Z. (2017). *Job Characteristics as an Antecedent of Work-Life Balance and Psychological Well-Being Among Academic Staff in Malaysian Research Universities* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).

Badshah, S. N., Hifazatullah, H., Farooq, H., ve Khan, M. I. (2011). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. *IJCRB*.

Bailey, C. ve Madden, A. (2016). What Makes Work Meaningful-or Meaningless? *MIT Sloan Management Review*. 57(4): 53-60

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Fletcher, L., Robinson, D., Holmes, J., & Currie, G. (2015). "Evaluating the Evidence on Employee Engagement and its Potential Benefits to NHS Staff: A Narrative Synthesis of the Literature". *Health Services and Delivery Research*. 3(26), 1-424.

Balcı, A., Akar, F., & Öztürk, İ. (2019). Akademisyenlerin İşlerini Anlamli Bulma Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 25(2): 241-284.

Balcı, O. ve Ağ, C. (2019). Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*. 6(33): 348-362.

Baruch, Y., ve Hall, D. T. (2004). The Academic Career: A Model for Future Careers in other Sectors. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 241-262.

Basarudin, N. A., Yeon, A. L., Yaacob, N., ve Yusof, R. (2016). Faculty Workload and Employment Benefits in Public Universities. *International Review of Management and Marketing*, 6(S7), 73-82.

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. (pp. 1-15). New York: Guilford Press.

Baumeister, R. F. (1999). Self-concept, Self-Esteem, and Identity. İçinde V. J. Derlega, B. A. Winstead, & W. H. Jones (Eds.), *Nelson-Hall Series in Psychology. Personality: Contemporary Theory and Research* (ss. 339–375). Nelson-Hall Publishers.

Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. İçinde C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (ss. 608–618). Oxford University Press.

Beadle, R. ve Knight, K. (2012). Virtue and Meaningful Work. *Business Ethics Quarterly*. 22(2): 433-450.

Besharov, M. L. (2014). “The relational ecology of identification: How organizational identification emerges when individuals hold divergent values”. *Academy of Management Journal*. 57(5): 1485-1512.

Bess, J. L. (1998). Teaching well: Do You Have to be Schizophrenic?. *The Review of Higher Education*, 22(1), 1-15.

Bigirimana, S., Sibanda, E. N., & Masengu, R. (2016). The Impact of Working Conditions on Academic Staff Turnover at Africa University, Mutare, Zimbabwe. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. 3(2): 91-98.

Blatt, R., & Camden, C. T. (2007). *Positive Relationships and Cultivating Community*. İçinde J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *LEA's Organization and Management Series. Exploring Positive Relationships at Work: Building a*

*Theoretical and Research Foundation* (ss. 243–264). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Bloomgarden, A. H., ve O'Meara, K. (2007). Faculty Role Integration and Community Engagement: Harmony or Cacophony?. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 13(2), 5-18.

Boateng, F. (2010). *State-higher education relationship dynamics in Ghana in historical and contemporary perspective*. (Unpublished Master's Thesis). Oslo: University of Oslo Institute for Educational Research.

Bok, D. C. (2007). *Piyasa ortamında üniversiteler: yüksek öğretimin ticarileşmesi*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Bono, J. E. ve Judge, T. A. (2003). "Self-concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders". *Academy of Management Journal*. 46(5): 554-571.

Bouzit, N., Négroni, P., ve Vion, M. (2002). Débordement (s) à L'accueil-clientèle et Effets sur la Santé. *Charge Mentale: Notion Floue et vrai Problème*, 157-172.

Bowie, S. L. ve Stepick, A. (1998). "Diversity and division: Ethnicity and the history of Miami". *Research in Urban Policy*, 7, 19-32.

Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Stanford: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Bozionelos, N., ve Bozionelos, G. (2011). Do Pre-Retirement Work and Personal Factors Shape Happiness as a Retiree?. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 81-82.

Brew, A., ve Boud, D. (2009). Understanding Academics' Engagement with Research. Academic Research and Researchers. In A. Brew & L. Lucas (Eds.), *Academic Research and Researchers* (pp. 189–203). London: Open University Press and Society for Research into Higher Education.

Brown, S. D., ve Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541-565.

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2):95-108.

Bunderson, J. S. ve Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.

Cagliyan, Y. (2007). *Burnout Syndrome and its Effects on Job Satisfaction (A field research on state and Vakıf Universities Academicians)*. (Unpublished Master's Thesis). Kocaeli: Kocaeli University.

Capelleras, J. L. (2005). Attitudes of Academic Staff Towards Their Job and Organisation: An Empirical Assessment. *Tertiary Education & Management*, 11(2), 147-166.

Çelikkalp, Ü., Temerito, M., & Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*. 9(1):59-66.

Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International*. 6(1): 69-83.

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

Chalofsky, N. ve Krishna, V. (2009). Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation. *Advances in Developing Human Resources*. 11(2): 189-203.

Checkoway, B. (2001). Renewing the Civic Mission of the American Research University. *The Journal of Higher Education*, 72(2), 125-147.

Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y., ve Wang, H. H. (2006). The Development of an Employee Satisfaction Model for Higher Education. *The TQM Magazine*.

Cheney, G., Lair, D. J., Ritz, D. ve Kendall, B. E. (2009). *Just a Job? Communication, Ethics, and Professional Life*. New York: Oxford University Press.

Cheney, G., Zorn Jr, T. E., Planalp, S. ve Lair, D. J. (2008). Meaningful Work and Personal/Social Well-being Organizational Communication Engages the Meanings of Work. *Annals of the International Communication Association*. 32(1): 137-185.

Clausen, T. ve Borg, V. (2011). Job Demands, Job Resources and Meaning at Work. *Journal of Managerial Psychology*. 26: 665-681.

Clausen, T., Christensen, K. B. ve Borg, V. (2010). Positive Work-Related States and Long-Term Sickness Absence: A Study of Register-Based Outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*. 38(3): 51-58.

Clot, Y. (1999). *La fonction Psychologique du Travail*. Paris: Presses Universitaires de France-PUF.

Colbeck, C. L. (1998). Merging in a Seamless Blend: How Faculty Integrate Teaching and Research. *The Journal of Higher Education*, 69(6), 647-671.

Colbeck, C. L. (2002). Integration: Evaluating Faculty Work as a Whole. *New Directions for Institutional Research*, 114, 43-52.

Colby, A., Sippola, L. ve Phelps, E. (2001). Social Responsibility and Paid Work in Contemporary American Life. İçinde A. Rossi (Ed.), *Caring and Doing for Others: Social Responsibility in the Domains Of Family, Work, and Community* (pp. 463–501). Chicago: University of Chicago Press.

Colman, A. M., Norris, C. E. ve Preston, C. C. (1997). Comparing Rating Scales of Different Lengths: Equivalence of Scores from 5-point and 7-point Scales. *Psychological Reports*. 80(2): 355-362.

Commission on Higher Education in the Colonies. (1945, June). Report. Chairman: Honorable. Mr. Justice Asquith. United Kingdom.

Csikszentmihalyi, M. ve Rathunde, K. (1990). The Psychology of Wisdom: An Evolutionary Interpretation. *Wisdom: Its Nature, Origins, and Development*. 25-51.

Cullinane, S. J., Bosak, J., Flood, P. C. ve Demerouti, E. (2014). Job Design Under Lean Manufacturing and the Quality of Working Life: A Job Demands and Resources Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 25(21): 2996-3015.

Ćulum, B., Rončević, N., ve Ledić, J. (2013). The Academic Profession and the Role of the Service Function. In *the Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (pp. 137-158). Springer, Dordrecht.

Ćulum, B., ve Ledić, J. (2010). *University Civic Mission: An Element in Traces?* Rijeka: Faculty of Philosophy in Rijeka.

Cummings, W. K. (1998). The Service University Movement in the US: Searching for Momentum. *Higher Education*, 35(1), 69-90.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*. 28(4): 69-74.

Davidson, J. C. ve Caddell, D. P. (1994). Religion and the Meaning of Work. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 33: 135-147.

De Montmollin, M., de Montmollin, M., de Montmollin, M., Philosophe, P., de Montmollin, M., ve Philosophier, P. (1986). *L'intelligence de la Tâche: Eléments D'ergonomie Cognitive*. Bern: P. Lang.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press.

Dik, B. J., Duffy, R. D. ve Eldridge, B. M. (2009). Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work. *Professional Psychology: Research and Practice*. 40(6): 625-632.

Dik, B. J., Duffy, R. D. ve Tix, A. P. (2012). Religion, Spirituality, and a Sense of Calling in The Workplace. *Psychology of Religion and Workplace Spirituality*. 113-133.

Dirkx, J. (1995). Earning a Living or Building a Life? Reinterpreting the Meaning of Work in the Practice of Workplace Education. *Academy of Human Resource Development Conference, San Antonio, TX*.

Doherty, L., Manfredi, S. (2006) “Action Research to Develop Work-Life Balance in a UK University,” *Women in Management Review*. 21(3): 241-259.

Dorsan, H. (2007). *An Analysis of the Level of the Job Satisfaction of the Academic Staff Working near East University* (Doctoral Dissertation, Unpublished Master's Thesis) Gaziantep: Gaziantep University.

Dose, J. J. (1997). Work values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70 (3): 219-240.

Drago, R., Colbeck, C. L., Stauffer, K. D., Pierretti, A., Burkum, K., Bazioli, J., . . . Habasevich, T. (2006). The avoidance of bias against caregiving: The case of academic faculty. *American Behavioral Scientist*, 49, 1222–1247.

Drennan, J., Clarke, M., Hyde, A., ve Politis, Y. (2013). The Research Function of the Academic Profession in Europe. In *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (pp. 109-136). Springer, Dordrecht.

Dubin, R. (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the “Central Life Interests” of Industrial Workers. *Social Problems*, 3(3): 131-142.

Duffy, R. D., ve Dik, B. J. (2009). Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process. *The Career Development Quarterly*. 58(1), 29- 43.

Duxbury L, Higgins C (2015). Identifying the Antecedents of work- Role Overload in Police Organizations. *Criminal Justice and Behavior*. 42(4):361-381.

Egbule, P. E. (2003). Factors Related to Job Satisfaction of Academic Staff in Nigerian Universities. *Journal of Further and Higher education*, 27(2), 157-166.

Elsbach, K. D. (2003). Organizational Perception Management. *Research in Organizational Behavior*. 25: 297-332.

Enders, J., ve Teichler, U. (1997). A Victim of their Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective. *Higher Education*, 34(3), 347-372.

Esen, N. (2001). *Analyses of the Job Satisfaction Level of the Faculty Members of the Institutions Educating Physical Education Teachers*. (Unpublished Master's Thesis). Bolu: Abant İzzet Baysal University.

Euben, D. (2003). Semantic Scholar, "Lives in the Balance: Compensation, Workloads and Program Implications". <https://www.semanticscholar.org/paper/LivesintheBalance%3ACompensation%2CWorkloadsandEuben/be5bba0097e031ec830bafca32576615b8ab8396?citationIntent=methodology#citing-papers> (28.06.2020).

Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*. 13: 504-521.

Falzon, P., ve Sauvagnac, C. (2004). Charge de Travail et Stress. *Ergonomie*, 175-190. Paris: Presses Universitaires de France.

Fındıklı Afacan, M., Keleş, H. N. & Afacan, C. (2017) İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(16): 395-413.

Fournier, P. S., Montreuil, S., Brun, J. P., Bilodeau, C., ve Villa, J. (2011). Exploratory Study to Identify Workload Factors that have an Impact on Health and Safety: A Case Study in the Service. *Université Laval: IRSST*.

Frankl, V. (1959). *Man's Search for Meaning*. NY: Simon & Schuster.

Freeman, R., Freeman, R. B. ve Rogers, J. (1999). *The New Inequality: Creating Solutions for Poor America* (Vol. 1). Beacon Press.

French, R., Schermerhorn, J. R. ve Wood, J. (2011). *Organizational Behaviour*. Chichester: John Wiley & Sons.

Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J. ve Selvan, M. S. (2006). Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles*, 54(1-2): 83-93.

Gagné, M., Ryan, R. ve Bargmann, K. (2003). Autonomy Support and Need Satisfaction in the Motivation and Well-Being of Gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*. 15: 372–390.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.

Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. ve Damon, W. (2001). *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*. New York, NY Basic Books.

Gatta, M., Roos, P. (2004) “Balancing Without a Net in Academia: Integrating Family and Work Lives,” *Equal Opportunities International*. 23 (3/4/5): 124-142.

Gecas, V. (1991). The self-concept as a basis for a theory of motivation. İçinde J. Howard ve P. Callero (Eds.), *The self-Society Dynamic: Cognition, Emotion, and Action*, (ss. 171-187). Cambridge: Cambridge University Press.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures* (Vol. 5019). New York, NY Basic books.

Ghadi, M. Y. (2012). *The Role of Meaningful Work and Employee Engagement in Understanding the Relationship Between Transformational Leadership and Work*

*Outcomes: An Employee Perspective*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Australia: School of Management and Marketing, University of Wollongong.

Ghana National Research Fund Bill, 2019. <http://ir.parliament.gh/bits-tream/handle/123456789/1405/Ghana%20National%20Research%20fund%20Bill%2c%202019%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (30.06.2020).

Ghana Scholarship Secretariat. Scholarship Secretariat Website, Objectives of the Secretariat. <http://scholarships.gov.gh/site/pages/objectives>, (30.06.2020).

Ghana Student Loan Trust Fund. Accessed from <https://www.slrf.gov.gh/about-us/history/> (30.06.2020).

Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Pennsylvania: University of Pittsburgh.

Gil-Madrone, P., García-Gómez-Heras, S., Hernández-Barrera, V., López-de-Andres, A., López-Gómez, L., Fernández-García, H., ve Carrasco-Garrido, P. (2016). University Professor Behaviors and Academic Success in Childhood Education and Primary Teacher Students. *Anales De Psicología*. 32(3): 847-854.

Gist, M. E. ve Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*. 17(2): 183-211.

Glassick, C. E. (2000). Boyer's expanded Definitions of Scholarship, the Standards for Assessing Scholarship, and the Elusiveness of the Scholarship of Teaching. *Academic Medicine*. 75(9): 877-880.

Gockel, A. (2004). The Trend toward Spirituality in the Workplace: Overview and Implications for Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*. 41(4): 156-167.

Grama, B. ve Todericiu, R. (2017). What makes work Meaningful. *Studies in Business and Economics*, 12(2): 46-52.

Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of management review*. 32(2):393-417.

Grant, A. M. (2008). Employees without a cause: The Motivational Effects of Prosocial Impact in Public Service. *International Public Management Journal*. 11(1): 48-66.

Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D., & Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 103(1):53-67.

Greenbank, P. (2006). The Academic's Role: The Need for a Re-evaluation?. *Teaching in Higher Education*, 11(1), 107-112.

Gregg, M. (2014). Presence Bleed: Performing Professionalism Online. In *Theorizing Cultural Work*, (pp. 136-148). Routledge.

Gruneberg, M. M., Startup, R., ve Tapsfield, P. (1974). A Study of University Teachers' Satisfaction with Promotion Procedures. *The Vocational Aspect of Education*, 26(64), 53-57.

Gürkan, T. (2018). Akademisyen olmak. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*. 2(2):440-446.

Hagedorn, L. S. (1996). Wage Equity and Female Faculty Job Satisfaction: The Role of Wage Differentials in a Job Satisfaction Causal Model. *Research in Higher Education*, 37(5), 569-598.

Halal, W. E., Kull, M. D., ve Leffmann, A. (1998). The George Washington University Forecast of Emerging Technologies: A Continuous Assessment of the Technology Revolution. *Technological Forecasting and Social Change*, 59(1), 89-110.

Hancer, M., ve George, R. T. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.

Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Wm. B. Eerdmans Publishing.

Harkavy, I. (2006). The Role of Universities in Advancing Citizenship and Social Justice in the 21st Century. *Education, Citizenship and Social Justice*, 1(1), 5-37.

Harpaz, I. ve Fu, X. (2002). The structure of the Meaning of work: A Relative Stability amidst Change. *Human Relations*. 55(6): 639-667.

Hart, S. G., ve Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*. 52, 139-183. North-Holland.

Harvie, D. (2006). Value Production and Struggle in the Classroom: Teachers Within, Against and Beyond Capital. *Capital & Class*, 30(1), 1-32.

Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 65(5).

Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley, New York, NY.

Hickson, C., ve Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*. 26(4), 537-544.

Higher Education Report, 26(1). Washington, DC: Graduate School of Education and Human.

Hogg, M. A. ve Terry, D. I. (2000). Social Identity and self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*. 25(1): 121-140.

Höhle, E. A., ve Teichler, U. (2013). The European Academic Profession or Academic professions in Europe?. In *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (pp. 249-272). Springer, Dordrecht.

Holbeche, L. (8 Haziran 2004). "How to Make Work More Meaningful". <https://www.personneltoday.com/hr/how-to-make-work-more-meaningful/> (24.10.2019).

Holbeche, L. ve Springett, N. (2004). *In Search of Meaning in the Workplace*. UK: Roffey Park Institute.

Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*. 63(6): 597-606.

Huey, B. M., ve Wickens, C. D. (1993). Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance. Ft. Belvoir: *Defense Technical Information Center*.

Huisman, J., De Weert, E., ve Bartelse, J. (2002). Academic Careers from a European Perspective: The Declining Desirability of the Faculty Position. *The journal of higher education*, 73(1), 141-160.

Ildız, G. Ö. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi* (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü/İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı).

Isaksen, J. (2000). Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*. 40(3): 84-107.

Jim, B. (2003). Work Life Balance Defined. <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/>, (04.07.2020).

Johnes, J., ve Taylor, J. (1990). *Performance indicators in higher education: UK universities*. London: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.

Jones, J. B. (2012). Working hours for graduate students [Blog post]. Retrieved from The Chronicle of Higher Education website: <http://chronicle.com/blogs/profhacke-r/working-hours-for-graduatestudents/43912>. (29.06.2020)

Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*. 77(3): 261-271.

Kachchaf, R., Ko, L., Hodari, A., & Ong, M. (2015). Career–life Balance for Women of Color: Experiences in Science and Engineering Academia. *Journal of Diversity in Higher Education*. 8(3) :175.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 33(4): 692-724.

Kalyan, V. S., Manjula, S., Kondeti, C., Padma, T. M., Suresh, S. ve Pratap, K. V. (2018). “Making Our Job Hospitable” - Assessment of Job-Crafting Behavior

Among Dental Academic Faculty in South India. *Journal of Indian Association of Public Health Dentistry*. 16(2): 149-153.

Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 5(2):125-143.

Kanter, R. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67(3): 341-349.

Kanungo, R. N. ve Hartwick, J. (1987). An Alternative to the Intrinsic-extrinsic Dichotomy of Work Rewards. *Journal of Management*. 13(4): 751-766.

Karlsson, J. (2007). Service as collaboration: An Integrated Process in Teaching and Research. A Response to Greenbank. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 281-287.

Keles, H. N. ve Findikli, M. A. (2016). The Effect of the Meaningfulness of Work on Job Satisfaction, Job Stress, and Intention to Leave. *Global Journal of Business, Economics and Management*. 6(2): 61-69.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması.

Kinman, G., & Jones, F. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 17(1-2): 41-60.

Kızıltepe, Z. (2008). Motivation and Demotivation of University Teachers. *Teachers and Teaching*, 14(5-6), 515-530.

Klapper, P. (1950). Problems in College Teaching. *Bulletin of the American Association of University Professors (1915-1955)*, 36(1), 53-63.

Kline, C. B. (1991). The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work by Lee Hardy Grand Rapids, Eerdmans, 1990. 213. *Theology Today*, 47(4), 444-448.

Kline, T. J., ve Boyd, J. E. (1991). Organizational Structure, Context, and Climate: Their Relationships to Job Satisfaction at three Managerial Levels. *The Journal of General Psychology*, 118(4), 305-316.

Kluckhohn, F. R. ve Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in Value Orientations*. Row, Peterson.

Kohn, M. L. ve Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, NJ: Ablex Pub.

Korotkov, D. (1998). The Sense of Coherence: Making Sense Out of Chaos. İçinde P. T. P. Wong & P. S. Fry (Eds.), *The Human Quest for Meaning: A Handbook of Psychological Research and Clinical Application* (ss.51-70). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Koyuncu, M., Burke, R. J., ve Fiksenbaum, L. (2006). Work Experience and Satisfaction of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?. *Equal Opportunities International*. 25(1), ss. 38-47.

Kreber, C. ve Cranton, P. A. (2000). Exploring the Scholarship of Teaching. *The Journal of Higher Education*. 71(4): 476-495.

Kuo, H. T., Yin, T. J. C., ve Li, I. C. (2008). Relationship Between Organizational Empowerment and Job Satisfaction Perceived by Nursing Assistants at Long-term Care Facilities. *Journal of Clinical Nursing*. 17(22), 3059-3066.

Küskü, F. (2003). Employee Satisfaction in Higher Education: The Case of Academic and Administrative Staff in Turkey. *Career Development International*, 8(7), 347-356.

Lacy, F. J., ve Sheehan, B. A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective. *Higher education*, 34(3), 305-322.

Lamonde, F., ve Montreuil, S. (1995). Le Travail Humain, L'ergonomie et les Relations Industrielles. *Relations Industrielles / Industrial relations*, 50(4), 695-740.

Leana, C., Appelbaum, E. ve Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6): 1169-1189.

Ledić, J. (2007). U Potrazi za Civilnom Misijom Hrvatskih Sveučilišta. *Pedagogija—prema Cjeloživotnom Obrazovanju i Društvu Znanja*, 1, 123-134.

Lee, T. W. (1988). How Job Dissatisfaction Leads to Employee Turnover. *Journal of Business and Psychology*, 2(3), 263-271.

Leung, T. W., Siu, O. L., ve Spector, P. E. (2000). Faculty Stressors, Job Satisfaction, and Psychological Distress among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control. *International Journal of Stress Management*, 7(2), ss.121-138.

Lewis, R. A. (2016). Work-life Balance in Academia: Experiences of Lecturers in Switzerland. *International Journal of Business and Management*, 4(1):69-84.

Lieff, S. J. (2009). Perspective: The Missing Link in Academic Career Planning and Development: Pursuit of Meaningful and Aligned Work. *Academic Medicine*, 84(10), 1383-1388.

Lips-Wiersma, M. (2002). The Influence of Spiritual “Meaning-Making” on Career Behavior. *Journal of Management Development*. 21(7): 497-520.

Lips-Wiersma, M. ve Morris, L. (2009). Discriminating between ‘Meaningful Work’ and the ‘Management of Meaning’. *Journal of Business Ethics*. 88(3): 491-511.

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.

Locke, E.A. (1968), “*What is job satisfaction?*”, *Paper Presented at the American Psychological Association Convention, San Francisco*, [www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/37/c3/e6.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/37/c3/e6.pdf) (15.06.2009).

Locke, W., ve Teichler, U. (Eds.), (2007). *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries (Werkstattberichte, 66)*. Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel.

Lulat, Y. G. M (2003). The Development of Higher Education in Africa: A Historical Survey. In Lulat, Y. M. (2005). *A History of African Higher Education from Antiquity to the Present: A Critical Synthesis*. Greenwood Publishing Group.

Lune, H. ve Berg, B. L. (2016). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. California: Pearson Higher Ed.

Lupton, D. (2014) *Digital Sociology*. London: Routledge.

Macfarlane, B. (2005). Placing Service in Academic Life. In R. Barnett (Ed.), *Reshaping the University: New Relations between Research, Scholarship and Teaching* (ss. 165–177). Berkshire: Open University Press.

Macfarlane, B. (2011). The Morphing of Academic Practice: Unbundling and the Rise of the Para- Academic. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 59-73.

Madsen, S. (2006) "Work and Family Conflict: Can Home-based Teleworking Make a Difference?," *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 9(3): 307-350.

Mancing, H. (1991). Teaching, Research, Service: The Concept of Faculty Workload. *ADFL Bulletin*, 22(3), 44-50.

<http://www.adfl.org/bulletin/-V25N3/253031.HTM> (27.06. 2020).

Marshall, L. (2016). Fun Facts about Ghana's School Systems. *Around the World L*.

Martela, F. ve Pessi, A. B. (2018). Significant Work is about Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363.

Maslach, C. (2001). What have we Learned About Burnout and Health?. *Psychology and Health*. 16(5): 607-611.

Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in Development.: İçinde CR Snyder, S. J. López (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (ss. 117–131). New York: Oxford University Press.

Mayes, L. (1998). Assessing Faculty Workload: A Review of the University of Kentucky Community College System Process and Outcomes. *Community college Journal of Research and Practice*, 22 (2):145 151.

Mbizi, R., Hove, L., Thondhlana, A., ve Kakava, N. (2013). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. *Innovation*, 4(11).

McCall, G. J. ve Simmons, J. L. (1966). *Identities and Interactions: An Examination of Human Associations in Everyday Life*. New York: Free Press.

Menges, R. (1999). *Faculty in New Jobs: A Guide to Settling In, Becoming Established, and Building Institutional Support*. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Meyer, K. A. (1998). *Faculty Workload Studies: Perspectives, Needs, and Future Directions*. ASHE-ERIC Higher Education Report, Vol. 26, No. 1. ERIC Clearinghouse on Higher Education, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.

Militello, L. G. ve Hutton, R. J. (2000). Applied Cognitive task Analysis (ACTA): A Practitioner's Toolkit for Understanding Cognitive Task Demands. İçinde J. Annett and N.S Stanton (Eds.). *Task Analysis*, (ss. 90-113). London: Taylor and Francis.

Miller, M; Woehr, D. J; & Hudspeth, N. (2001). The Meaning and Measurement of work Ethic: Construction and Initial Validation of Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 1- 39.

Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4): 426-447.

Ministry of Education (2013). "Education Sector Performance Report" (PDF). Ministry of Education, Republic of Ghana. <http://documents.worldbank.org/curated/en/791261468283132838/pdf/865200PAD0P145010Box385199B00OUO090.pdf>, (27 Mayıs 2019).

Mischel, W. ve Shoda, Y. (1995). A Cognitive-Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure. *Psychological Review*. 102(2): 246.

Mitroff, I. I. ve Denton, E. A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: İçinde A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace* (Vol. 140, ss. 257-263). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

MOESS. (2008). *Ministry of Education Sector Performance Report 2008*. Accra: MOESS. (July 2008).

Morganson, V., Major, D., Oborn, K., Verive, J., Heelan, M. (2009) “Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements. Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction, and Inclusion, “*Journal of Management Psychology*. 25 (6): 578-595.

Morrow, P., Morrow, P. R. ve Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, Conn: JAI Press

Moses, I. (1986). Promotion of Academic Staff. *Higher Education*, 12, ss. 35-47.

MOW International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. New York NY: Academic Press.

Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who is Happy? *Psychological Science*, SAGE Open, 6(1): 10-19.

Nakamura, J., ve Csikszentmihalyi, M. (2005). Engagement in a Profession: The Case of Undergraduate Teaching. *Daedalus*, 134(3), 60-67.

National Accreditation Board. *NAB Website, The List of Accredited Institution as at December 2019 in Ghana*.

[http://www.nab.gov.gh/images/LIST\\_OF\\_ACCRE-](http://www.nab.gov.gh/images/LIST_OF_ACCRE-)

[DITED\\_TERTIARY\\_INSTITUTIONS\\_AS\\_AT\\_DECEMBER\\_2019UPD.pdf](#) ,

(27.06. 2020).

National Research Council. (1993). *Workload transition: Implications for individual and team performance*. National Academies Press.

Neumann, R. (1992). Perceptions of the Teaching-Research Nexus: A Framework for Analysis. *Higher Education*, 23(2), 159-171.

Neumann, R. (1996). Researching the Teaching-Research Nexus: A Critical Review. *Australian Journal of Education*, 40(1), 5-18.

Noble, D. F. (1998). Digital Diploma Mills: The Automation of Higher Education. *Science as Culture*, 7(3), 355-368.

Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M. ve Doherty, E. M. (1990). Studying Meanings of Work: İçinde A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Issues in organization and management series. Meanings of occupational work: A collection of essays* (ss. 21–64). Lexington Books/D. C. Heath and Com. (This essay has been adapted from B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), "Research in Organizational Behavior," Greenwich, CT: JAI Press, 1988.

Nti-Adarkwah, S., Ofori, F., Nantwi, W. K., ve Obeng, P. (2019). Out-Segment Supervision in Colleges of Education in Ghana: Barriers and Way Forward. *International Journal of Education, Learning and Development*, 7(1), ss. 12-25.

Nuffic (2015), Education System Ghana Described and Compared with Dutch System. *Nuffic*,1(2).

Nutifafa, G. (2017). *Youth Common Wealth, "From Polytechnics to Technical Universities"* <http://www.yourcommonwealth.org/socialdevelopment/education/from-polytechnics-to-technical-universities/> (26.06.2020).

O'Meara, K. A. (2002). Uncovering the Values in Faculty Evaluation of Service as Scholarship. *The Review of Higher Education*, 26 (1), 57–80.

Okpara, J.O., Squillace, M. ve Erundu, E.A. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study of University Teachers in the United States, *Women in Management Review*, 20(3), ss. 177-90.

Okray, Z., & Abatay, G. (2015). Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında alışan hemşirelerin tkenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling*. 4(2): 49-56.

Olson, D. V. ve Caddell, D. (1994). Generous Congregations, Generous Givers: Congregational Contexts that Stimulate Individual Giving. *Review of Religious Research*, 36, 168-180.

Oru, E. (2019). “İş şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi”. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*. 1(1): 24-28.

Oshagbemi, T. (1997). Job Satisfaction Profiles of University Teachers”, *Journal of Managerial Psychology*, 12(1), ss. 27-39.

Oshagbemi, T. (2000). How Satisfied are Academics with their Primary Tasks of Teaching, Research and Administration and Management? *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 1(2), ss. 124-36.

Oshagbemi, T. (2001). How Satisfied are Academics with the Behaviour/Supervision of their Line Managers? *International Journal of Educational Management*, 15(6), ss. 283-91.

Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities, *International Journal of Social Economics*, 30(12), ss. 1210-32.

Ostrander, S. (2004). Democracy, Civic Participation, and the University: A Comparative Study of Civic Engagement of Universities. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33 (1), 74–93.

Padmanabhan, M., & Kumar, S. S. (2016). Work-Life Balance and Work-Life Conflict on Career Advancement of Women Professionals in Information and Communication Technology Sector, Bengaluru, India. *International Journal of Research-Granthaalayah*, ISSN, 2350-0530.

Parsons, P. G., ve Slabbert, A. D. (2001). Performance Management and Academic Workload in Higher Education. *South African Journal of Higher Education*, 15(3), 74-81.

Pearson, D. A., ve Seiler, R.E. (1983). Environmental satisfiers in academe. *Higher Education*, 12, ss. 35-47.

Poritz, J. A., ve Rees, J. (2016). *Education is not an App: The Future of University Teaching in the Internet Age*. Taylor & Francis.

Ramsden, P. (1994). Describing and Explaining Research Productivity. *Higher Education*, 28, 207–226.

Räsänen, K. (2008). Meaningful Academic Work as Praxis in Emergence. *Journal of Research Practice*, 4(1), P1-P1.

Rhodes, C., Hollinshead, A. ve Nevill, A. (2007). Changing times, Changing lives: A New Look at Job Satisfaction in Two University Schools of Education located in the English West Midlands. *Research in Post-Compulsory Education*, 12(1), pp. 71-89.

Rice, R. E., Sorcinelli, M. D., ve Austin, A. (2000). Heeding new voices: Academic Careers for a New Generation, New Pathways (Faculty Careers and Employment for

the 21st Century, Inquiry #7). *American Association for Higher Education*. Washington, DC.

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.

Riivari, E., Malin, V., Jääskelä, P., ve Lukkari, T. (2020). University as a Workplace: Searching for Meaningful Work. *Teaching in Higher Education*, 25(3), 286-304.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free press.

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.

Rostan, M. (2010). Challenges to Academic Freedom: Some Empirical Evidence. *European Review*, 18 (1), 71–88.

Roy, L. (1997). *Career Counseling Resources*.

Saba, I. (2011). Measuring the Job Satisfaction Level of the Academic Staff in Bahawalpur Colleges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(1), 1-8.

Sahal, E. (2005). *The Relationship among Organizational Culture and Job Satisfaction in Academic Organizations the Contentment and Perception of the Research Employees who are Doctorate at the Akdeniz University*. (Unpublished Master's Thesis). Antalya: Akdeniz University.

Santos, G., Cabral-Cardoso, C. (2008) "Work-Family Culture in Academia: A Gendered View of Work-Family Conflict and Coping Strategies," *Gender Management: An International Journal*. 23(6): 442- 457.

Savickas, M. L. (2005). Career and Vocational Counseling, Client #3. *PsycTHERAPY Dataset*, doi:10.1037/v00412-001.

Schaefer, C. ve Darling, J. (1996), "Spirit matters: Using Contemplative Disciplines in Work and Organizational life". *a study funded by the Fetzer Institute and the Nathan Cummings Foundation*, New York: High Tor Alliance for Organization and Community Renewal.

Schaefer, H. (1997). Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Weinheim: Deutscher Studien. *In Höhle, Ester Ava, and Ulrich Teichler. "The Teaching Function of the Academic Profession." The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*, 2013, ss. 79–108.

Schlenker, B. R. (1985). Identity and Self-Identification. İçinde B.R. Schlenker (Ed.), *The Self and Social life* (ss. 65-99). New York: McGraw-Hill.

Schmidt, E. K., ve Langberg, K. (2007). Academic Autonomy in a Rapidly Changing Higher Education Framework: Academia on the Procrustean Bed?, *European Education*, 39:4, 80-94.

Schor, J. (1991). *The Overworked American*. New York: Basic Books.

Schor, J. B. (1997). *Beyond an Economy of Work and Spend*. Tilburg, Netherlands: Tilburg University Press.

Schwartz, A. (1982). "Meaningful Work". *Ethics*, 92(4): 634-646.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. İçinde M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York, NY: Academic Press.

Seligman, M.E.P. (2002) *Authentic Happiness*. New York: Free Press.

Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, 12(3): 405-424.

Shamir, B., House, R. J. ve Arthur, M. B. (1993). The Motivational effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept-Based Theory. *Organization Science*, 4(4): 577-594.

Sheldon, K. M. ve Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, need Satisfaction, and Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology*. 76(3): 482-497.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., ve Ilardi, B. (1997). Trait Self and True self: Cross-role Variation in the Big-Five Personality Traits and its Relations with Psychological Authenticity and Subjective Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73(6): 1380-1393.

Shin, J. C. (2010). Scholarship of Service: Faculty Perceptions, Workloads and Reward Systems. *The Changing Academic Profession in International and Quantitative Perspectives: A Focus on Teaching & Research Activities*, 173-190.

Shukla, S., & Bagali, P. M. (2016). A Study on Work Life Balance: In Indian Travel and Tourism Industry. *International Journal of Research in IT, Management and Engineering*. 6 (3): 21.

Snuttjer, D. (2001). Employee Retention Tools: Looking Beyond Radiology. *Radiology Management*. 23(5): 24-8.

Society for Human Resource Management (SHRM) (2003) "Work/Life Balance: Challenges and Solutions," *SHRM Research Quarterly*, January.

Sosik, J. J. (2000). The Role of Personal Meaning in Charismatic Leadership. *Journal of Leadership Studies*. 7(2): 60-74.

Star, C. (2007). Whither engagement? Challenges for Community Engagement within Academia. İçinde *Refereed Proceedings of the 2007 International Women's Conference: Education, Employment and Everything... the Triple Layers of a Woman's Life* (pp. 143-148). USQ Women's Network Inc. <http://eprints.usq.edu.au/3314/> (3.04.2010).

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.

Stroebe, W. (2010). The Graying of Academia: Will it Reduce Scientific Productivity? *American Psychologist*, 65(7), 660.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston, Pearson.

Tang, T. L. P., ve Talpade, M. (1999). Sex Differences in Satisfaction with Pay and Co-workers: Faculty and Staff at a Public Institution of Higher Education. *Public Personnel Management*, 28(3), 345-349.

Teichler, U. (2010). Internationalizing Higher Education: Debates and Changes in Europe. In *Changing educational landscapes* (ss. 263-283). Springer, Dordrecht.

Teichler, U., & Höhle, E. A. (Eds.). (2013). *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. London: Springer Science & Business Media.

Teiger, C., Laville, A., & Duraffourg, J. (1973). *Tâches Répétitives sous Contrainte de temps et Charge de Travail: étude des Conditions de Travail dans un Atelier de Confection...* Conservatoire national des arts et métiers.

Teodorescu, D. (2000). Correlates of Faculty Publication Productivity: A Cross-national Analysis. *Higher Education*. 39(2), 201-222.

Terez, T. (2002). *22 Keys to Creating a Meaningful Workplace*. Avon, MA: Adams Media Corporation.

Testa, M. R. (1999). Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*. 20(3), ss. 154-61.

Toker, B. (2011). Job Satisfaction of Academic Staff: An Empirical Study on Turkey. *Quality Assurance in Education*. 19(2), ss. 156–169.

Townsend, B. K., ve Rosser, V. J. (2007). Workload Issues and Measures of Faculty Productivity. *Thought & Action*, 23(1), 7-19.

Tülübaş, T., & Göktürk, Ş. (2018). Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*. 1(1):35-51.

Tural, N. K. (2007). Universities and Academic Life in Turkey: Changes and Challenges. *International Journal of Educational Policies*, 1(1), 63-78.

Ulaşkın, Ş. Akademisyenlerin Perspektifinden Çalışmanın Anlamı: Fenomenolojik Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 6(5): 84-98. Akademisyenlerin Perspektifinden Çalışmanın Anlamı: Fenomenolojik Bir Araştırma1 Arş. Gör. Şükriye Ulaşkın2öğrüş Ildız, 2009: 33

UNDP Ghana. (14 Mart 2016). *About Ghana*. <https://www.gh.undp.org/content/ghana/en/home/countryinfo.html> (26 .09. 2019).

University of Ghana. (2008). *Brief History of the Establishment of The University*. <https://www.ug.edu.gh/about/university-history>. (25.06.2020).

University of Western Sydney, 2020. [https://www.westernsydney.edu.au/research/researchers/preparing\\_a\\_grant\\_application/dest\\_definition\\_of\\_research](https://www.westernsydney.edu.au/research/researchers/preparing_a_grant_application/dest_definition_of_research) (27.06.2020)

Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin Anlaminin, Zindelik, Mutluluk Ve İştatmini İlişkileri Üzerine Görgöl Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(68): 1691-1702.

Van den Brink, M., Fruytier, B., ve Thunnissen, M. (2013). Talent Management in Academia: Performance Systems and HRM Policies. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 180-195.

Vermeulen, P. (1996). An Academic Staff Allocation Model. University of Pretoria Bureau for Institutional Research, *University of Pretoria Internal Publication*.

Vogelgesang, L. J., Denson, N. ve Jayakumar, U. M. (2010). What Determines Faculty-engaged Scholarship? *The Review of Higher Education*. 33(4): 437-472.

Vuori, T., San, E. ve Kira, M. (2012). Meaningfulness- Making at Work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. 7(2): 231-248.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations* (Vol. 3). Sage Open.

Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C. ve Hall, D. T. (2004). Calling, New Careers and Spirituality: A reflective Perspective for Organizational Leaders and Professionals. *Research in Ethical issues in Organizations*, 5(1): 175-201.

White, R. W. (1959). Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333.

Wiener, N. (1988). *The Human use of Human Beings: Cybernetics and Society* (No. 320). Da Capo Press.

Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York, NY: Oxford University Press.

Winn, J. (2013). Joss Winn, 'What is Academic Labour'? [https://joss Winn.org/2013/07/18/whatisacademiclabour/#:~:text='Academic%20labour'%20is%20usually%20synonymous,by%20someone%20called%20an%20academic'](https://joss Winn.org/2013/07/18/whatisacademiclabour/#:~:text='Academic%20labour'%20is%20usually%20synonymous,by%20someone%20called%20an%20academic'.). (27.06.2020).

Winn, J. (2015). Writing about academic labour. *Workplace: A Journal for Academic Labor* 25: 1–15. Available at: <http://ices.library.ubc.ca/index.php/workplace/article/view/185095>.

Worchel, S. (Ed.). (1998). *Social Identity: International Perspectives*. Sage Open.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 296-308.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1): 21-33.

Yankelovich, D. (1974). The Meaning of work. İçinde J. Rosaw (Ed.), *The Worker and the Job*, 19-48.

Ylijoki, O.-H., Mäntylä, H. (2003) "Conflicting Time Perspectives in Academic Work," *Time Society*. 12(1): 55-78.

Yuker, H. E. (1984). *Faculty Workload: Research, Theory, and Interpretation*. ASHE-ERIC Higher Education Research Report No. 10, 1984. Association for the Study of Higher Education, Department PR-10, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC.

Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., ve Ammann, D. (2019). Academic Career Development: A Review and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357-373.

Zorn, T. E., Page, D. J. ve Cheney, G. (2000). Nuts About Change: Multiple Perspectives on Change-Oriented Communication in a Public Sector Organization. *Management Communication Quarterly*, 13(4): 515-566.



**EKLER**

## Ek 1: Anket

Dear Participant,

Thank you for accepting to take part in this significant survey. This survey is strictly for academic purposes and in fulfillment to a master's degree program in Human Resource Management at Dokuz Eylül University, Turkey. This survey should take about **10 minutes** of your valuable time. Also, be rest assured that all answers provided will be strictly confidential.

You can contact me Mohammed Taufiq ALHASSAN for further information about this work or my studies via **fiqalhassan@gmail.com**

1. Gender

- ☐ Man
- ☐ Woman

2. Date of birth: .....

3. Marital Status

- ☐ Single
- ☐ Married / In a domestic partnership
- ☐ Divorced / widowed

4. Highest Educational Qualification:

- ☐ Associate Degree / Diploma
- ☐ Bachelor's degree (Ba, BS)
- ☐ Master's degree (MA, MS, Med)
- ☐ Doctorate (Ph.D., EdD)
- ☐ Other (Please specify .....)

5. Academic Position

- ☐ Professor Extraordinaires
- ☐ Professor
- ☐ Associate Professor
- ☐ Senior Lecturer

- ☐ Lecturer
  - ☐ Teaching Assistant
6. Current employment status
- ☐ Full time (40 hrs. or more per week)
  - ☐ Part time (Up to 39 hrs. per week)
7. How long have you been working in your current job?
- ☐ Less than 1 year
  - ☐ 1-4 years
  - ☐ 5-10 years
  - ☐ 11 and more years
8. Which of these describes your monthly income (\$)?
- ☐ Less than \$ 1000
  - ☐ \$1001 – 2000
  - ☐ \$2001 – 3000
  - ☐ \$3001 – 4000
  - ☐ More than \$4000

Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the “0” (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you felt it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

|                                                          | Never | Almost never | Rarely | Sometimes | Often | Very often | Always |
|----------------------------------------------------------|-------|--------------|--------|-----------|-------|------------|--------|
| 1. I have found a meaningful career.                     | 0     | 1            | 2      | 3         | 4     | 5          | 6      |
| 2. I view my work as contributing to my personal growth. | 0     | 1            | 2      | 3         | 4     | 5          | 6      |
| 3. My work really makes no difference to the world.      | 0     | 1            | 2      | 3         | 4     | 5          | 6      |
| 4. I understand how my work contributes to my life's     | 0     | 1            | 2      | 3         | 4     | 5          | 6      |

|                                                             |   |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| meaning.                                                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 5. I have a good sense of what makes my job meaningful.     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. I know my work makes a positive difference in the world. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. My work helps me better understand myself.               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. I have discovered work that has a satisfying purpose.    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. My work helps me make sense of the world around me.      | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. The work I do serves a greater purpose.                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

