



**T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞİN ANLAMININ PROSOSYAL ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞA VE HAYATIN ANLAMINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİLARA ALTUNOK

**Düzce
Temmuz, 2021**

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞİN ANLAMININ PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA VE
HAYATIN ANLAMINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilara ALTUNOK

Danışman: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce
Temmuz, 2021

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans sürecimin her aşamasında bir an olsun desteğini esirgemeyen,engin bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, sabırla ve büyük bir ilgiyle bu süreci tamamlamamı sağlayan çok değerli danışmanım Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim.

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, mesafelere rağmen hep yanımda olan annem İmran ALTUNOK ve babam Cudi ALTUNOK'a,

Her zaman yanımda olduğunu hissettiren ablam Yasemin BAYHAN, eniştem Görkem BAYHAN, biricik yeğenim Nelit BAYHAN, canım dayım ve teyzelerim İrfan BULUT, Nuran BORAN ve Nalan CANDAN'a,

Bu zorlu bir o kadar da güzel yolda birlikte yürüdüğüm, hep birbirimizin yanında olup birbirimize destek verdiğimiz sevgili arkadaşlarım Selin İŞİKAN ve Deniz Hilal İNAN'a teşekkür ederim.

İyi ki varsınız...

Dilara ALTUNOK

ÖZET

İŞİN ANLAMININ PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA VE HAYATIN ANLAMINA ETKİSİ

ALTUNOK, Dilara

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Faruk Kerem Şentürk

Temmuz 2021, 114 sayfa

Anlam arayışı insanın varlık sahasına girdiği andan itibaren başlayan bir süreç, bir etkileşim, bir dayanak noktası oluşturma gayreti olarak ele alınabilir. Bu süreç içerisinde karşımıza çıkan en önemli faktörlerden biri de muhakkak bireyin yaşamsal faaliyetlerinin devamlılığı için sahip olması gereken işidir. İnsan ömrünün üçte birinin uykuda geçtiği varsayıldığında, geriye kalan zamanının yarısı yada daha fazlası iş ortamında geçmektedir. Bu bağlamda işin kendisi ve iş ile ilgili ortaya konulan performans ister istemez insanın anlam arayışında da önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı; çalışan bireylerin işin anlamlılığına yönelik algısının hayatın anlamı üzerindeki etkisini incelemektedir. Bununla birlikte günümüz işletme yöneticileri her geçen gün çalışanlarına yönelik beklentilerini artırmakta, kendilerinden ekstra birşeyler vererek şirketlerinin ve işlerinin performanslarını artırmalarını arzu etmektedir. Böyle bir arzunun yerine gelebilmesi için öncelikle çalışanların işlerinde anlam bulmaları ve işlerini sahiplenmeleri gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın diğer bir amacı çalışan bireylerin işin anlamlılığına yönelik algısının prososyal örgütsel davranış üzerindeki etkisini incelemektir. Bu doğrultuda araştırma nicel yöntem çerçevesinde yürütülmüş ve veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırma evreni Düzce şehir merkezinde çalışanlar olarak belirlenmiş ve evrenin tamamına ulaşmanın

zorluğu nedeniyle örnekleme yöntemine gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan 600 çalışan oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma kapsamında ölçeklere yönelik açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş, hipotezlerin test edilmesi noktasında çok değişkenli regresyon analizlerinde faylanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öncelikle prososyal örgütsel davranış ölçeğinin Türkçe diline uyarlanması sağlanmış ve ölçeğin rol tanımlı prososyal örgütsel davranış, prososyal örgütsel davranış ve bireysel prososyal davranış olmak üzere orjinaline uygun 3 boyut altında temsil edildiği tespit ve teyit edilmiştir. Hipotezleri test etmeye yönelik analiz sonuçlarına göre hayatta anlam varlığına pozitif yönde etki eden değişkenler anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri şeklinde sıralanırken, hayatta anlam arayışına etki eden değişkenin işte anlam arayışı olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlılığı ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiler ele alındığında anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkilerinin rol tanımlı prososyal örgütsel davranışlara pozitif yönde etki eden önemli değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde aynı değişkenlerin prososyal örgütsel davranışlara da pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca işin anlamlılığını niteleyen tüm değişkenlerin (anlamlı iş, tevazu, iş ilişkileri, işte anlam arayışı) prososyal bireysel davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla işin anlamlılığının hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışa etki ettiğine yönelik hipotezler teyit edilmiştir. Hakeza bireylerin hayatlarındaki anlam arayışlarında ve anlamı güçlendirme gayretlerinde yaptıkları işe yönelimlerinin önemli tahmin ediciler olduğu, bununla birlikte bahsi geçen değişkenlerin çalışanların prososyal örgütsel ve bireysel davranış gösterme eğilimlerine de yön verdikleri iddiası teyit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşin Anlamı, Hayatın Anlamı, Prososyal Örgütsel Davranışlar, Anlam

ABSTRACT

THE EFFECT OF MEANING OF WORK ON PROSOCIAL ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND MEANING OF LIFE

ALTUNOK, Dilara

Master Thesis

Department of Business Management

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Faruk Kerem Şentürk

July 2021, 114 page

The search for meaning can be treated as a process that begins from the moment a person enters the realm of being, an interaction, an effort to create a foothold. One of the most important factors that we encounter in this process is the job that the individual must have for the continuity of her vital activities. Assuming that a third of a person's life is spent asleep, half or more of their remaining time is spent in the work environment. In this context, the work and the performance regarding the work have an essential part in people's seek for meaning. The main aim of the research carried out in this context is to examine the effect of the perception of working individuals towards the meaningfulness of work on the meaning of life. However, today's business managers increase their expectations for their employees every day and want them to improve the performance of their companies and businesses by giving them something extra. It is believed that in order for such a desire to be fulfilled, employees must first find meaning in their work and own their work. Therefore, another purpose of the research is to examine the impact of working individuals ' perception of the meaningfulness of work on prosocial organizational behavior. In this direction, the research was carried out within the framework of quantitative method and the survey was used as a data collection technique.

The research universe was identified as those working in the city center of Düzce and the sampling method was taken due to the difficulty of reaching the entire

universe. The sample of the research consists of 600 employees involved in the universe. As a sampling method, the easy sampling method was preferred. Within the scope of the research, exploratory and confirmatory factor analyzes were performed for the scales, and multivariate regression analyzes were used to test hypotheses. According to the results of the research, first of all, the prosocial organizational behavior scale was adapted to the Turkish language, and it was determined and confirmed that the scale was represented under 3 dimensions, which are role-defined prosocial organizational behavior, prosocial organizational behavior and individual prosocial behavior. According to the results of the analysis to test hypotheses, the variables that positively affect the existence of meaning in life are sorted in the form of meaningful work, humility and business relationships, while the variable that affects the search for meaning in life is the search for meaning at work. Considering the relationship between the meaningfulness of work and prosocial organizational behaviors, it was found that meaningful work, humility and business relationships are important variables that positively affect role-defined prosocial organizational behaviors. Similarly, the same variables have been found to have a positive effect on prosocial organizational behavior. In addition, it has been found that all variables that qualify the meaningfulness of work (meaningful work, humility, work relationships, searching for meaning at work) positively affect prosocial individual behavior. Therefore, hypotheses have been confirmed that the meaning of work affects the meaning of life and prosocial organizational behavior. Likewise, it has been confirmed that individuals' work orientations are important predictors in their search for meaning in their lives and their efforts to strengthen meaning, and that the aforementioned variables also direct employees' prosocial, organizational and individual behavior tendencies.

Key Words: The Meaning of the Job, The Meaning of Life, Prosocial Organizational Behaviors, Meaning

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem	1
1.2.Araştırmanın Amacı	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	2
1.4.Araştırmanın Sayıtları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4
2. LİTERATÜR	6
2.1. İŞİN ANLAMLILIĞI	6
2.1.1. İş ve İş ile İlişkili Kavramlar.....	6
2.1.1.1 İş Kavramı.....	6
2.1.1.2. Çalışma Kavramı	7
2.1.1.3. Meslek Kavramı	11
2.1.2. İşin Anlamlılığı	13
2.2. HAYATIN ANLAMI	19
2.2.1. Anlam	19
2.2.2. Hayatın Anlamı	20
2.2.2.1. Terör Yönetimi.....	25
2.2.2.2. Kontrol Olarak Anlam	25
2.2.2.3. Logoterapi.....	26
2.2.3. Hayatın Anlamı Kavramının Temelleri.....	27
2.2.3.1. Hayatta Anlam Kavramı ve Din	27
2.2.3.2. Hayatta Anlam Kavramı ve Felsefe	28
2.2.3.3. Hayatın Anlam Kavramı ve Psikoloji	29
2.3. PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR	30

2.3.1. Prososyal Davranış.....	30
2.3.2. Prososyal Örgütsel Davranış.....	31
2.3.3. Prososyal Örgütsel Davranışlar ile İlgili Kavramlar	33
2.3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	33
2.3.3.2. Pozitif Davranışlar	36
2.3.4. Prososyal Davranış Türleri	38
2.3.4.1. Rol.....	38
2.3.4.2. Rol İçi Prososyal Davranışlar	39
2.3.4.3. Rol Ötesi Prososyal Davranışlar	40
2.4. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ	41
3. YÖNTEM	46
3.1.Araştırma Yöntemi	46
3.1.2.Nicel Veri Toplama Araçları.....	47
3.2.Evren ve Örneklem	48
3.3.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	49
3.3.1. Anlamlı İş Ölçeği.....	50
3.3.2. Hayatta Anlam Anketi.....	52
3.3.3. Prososyal Örgütsel Davranış Ölçeği.....	52
3.3.4. Pilot Analizi	56
4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	62
4.1. Demografik Bulgular	62
4.2.Anlamlı İş Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi.....	65
4.3.Hayatin Anlamı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	67
4.4.Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi	68
4.5.Anlamlı İş Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	70
4.6.Hayatin Anlamı Doğrulayıcı Faktör Analizi	75
4.7.Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	79
4.8. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli	82
4.9. Betimleyici Analizler	85
4.10. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları.....	86
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
5.1. Sonuç	95
5.2. Öneriler	99

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	99
5.2.2. İşverenlere Yönelik Öneriler.....	99
5.2.3. Çalışanlara Yönelik Öneriler.....	100
6. KAYNAKÇA.....	101
7. EKLER.....	115



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çalışmaya Yönelik Yaklaşımlar	8
Tablo 2: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	12
Tablo 3: Hayatın Anlamını Etkileyen Psikolojik ve Sosyal Faktörler	23
Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	34
Tablo 5: Pozitif Prososyal Örgütsel Davranışlar	36
Tablo 6: Nicel Araştırmanın Üstünlük ve Zayıflıkları	47
Tablo 7: Anlamli İş Ölçekleri	50
Tablo 8: Ölçek Çevirisi Aşamaları	53
Tablo 9: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Dilsel Eşdeğerlilik Korelasyon Tablosu	55
Tablo 10: Anlamli İş Ölçeği Pilot Faktör Analizi	57
Tablo 11: Hayatın Anlamı Ölçeği Faktör Analizi	58
Tablo 12: Prososyal Örgütsel Davranışlar Faktör Analizi	60
Tablo 13: Çalışanların Demografik (Kişisel) Özelliklerine İlişkin Bulgular	63
Tablo 14: Çalışanların İş ile İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular	64
Tablo 15: Anlamli İş Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları	66
Tablo 16: Hayatın Anlamı Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi	67
Tablo 17: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi	69
Tablo 18: Anlamli İş Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	70
Tablo 19: Araştırma Kapsamında Ele Alınan İndeksler ve Anlamları	71
Tablo 20: Uyum İyiliği Değerleri	72
Tablo 21: Uyum İyiliği Değerleri	74
Tablo 22: Anlamli İş Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri	75
Tablo 23: Hayatın Anlamı Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	76
Tablo 24: Uyum İyiliği Değerleri	78
Tablo 25: Hayatın Anlamı Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri	78

Tablo 26: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık	79
Tablo 27: Uyum İyiliği Değerleri	81
Tablo 28: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri	82
Tablo 29: Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	85
Tablo 30: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Hayatta Anlam Varlığı Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi	87
Tablo 31: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Hayatta Anlam Arayışı Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi	88
Tablo 32: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi	89
Tablo 33: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Prososyal Örgütsel Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi	91
Tablo 34: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Prososyal Bireysel Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık-----	35
Şekil 2: Kuramsal Araştırma Modeli-----	41
Şekil 3: Anlamlı İş Ölçeği DFA Ölçüm Modeli-----	73
Şekil 4: Hayatın Anlamı Ölçeği DFA Ölçüm Modeli -----	77
Şekil 5: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği DFA Ölçüm Modeli-----	80
Şekil 6: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Araştırma Modeli-----	83



1. GİRİŞ

1.1. Problem

Doğduğu günden bu yana sürekli anlam arayışı içerisinde olan insanlar, hayatlarını kendi istek ve arzularıyla, yaşayış biçimleriyle anlam kazandırarak devam ettirmek istemektedir. İnsan maddi ve fiziksel boyutlarının yanında manevi ve ruhsal boyutları da olan bir varlıktır. Bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek, sosyal hayatlarını sürdürebilmek için hayatlarındaki olmazsa olmazlardan birisi de nitelikli bir iş sahibi olmaktır. İnsanlar zamanlarının önemli bir kısmını ailesinden ziyade işyerinde çalışarak ve iş arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Bu süreç bireyleri zaman içinde yaptıkları işin niteliğini ve katkılarını sorgulamaya itebilmektedir. Çünkü yapacakları iş, hayatlarının önemli bir kısmını kapsayan bir hale bürünmüştür. Dolayısıyla bireyler sadece bir iş arayışına girmemekte aynı zamanda işin hayatlarındaki anlamını da sorgular bir biçimde arayışlarını değerlendirmektedir. Yapılan işe yüklenen anlam aynı zamanda bireyin genel bir bakış açısıyla hayata yüklediği anlamı da şekillendirebilecek kadar önemli bir değişkendir.

Günümüzde teknolojik ve sosyal birçok gelişmeye bağlı olarak benmerkezci bir yaşam tarzına odaklanan insanlık; maddi unsurlara odaklanmakta ve sahip olma dürtüsüyle hareket etmektedir. Oysa milat öncesinden günümüze birçok düşünür sadeliği ve paylaşımı önceleyerek insanın kamil ve mutlu bir varlık olacağını belirtmiştir. Bu şekilde bir davranış bireyin hem kendisini hem de çevresini yüceltme bilinci taşımaktadır. Bu çerçevede gerek işi gerek hayatı bağlamında anlam arayışı içinde olan bir bireyin kendisi ile birlikte çevresindeki insanlarla olan ilişkileri ve paylaşımları üzerinden mutlu olma ve yücelme çabası içine girmesi beklenmektedir.

Yaşadığımız yüzyılda hızla değişmekte olan yaşam koşulları, çalışma şartları ve gelişen teknoloji de bireylerin iş hayatındaki beklentilerini arttırmaktadır. İşini anlamlı bulan, severek yapan bireylerin prososyal davranış olarak tanımlanan “bir kişinin, grubun veya bulunduğu örgütün refahını arttırmaya yönelik davranışlar sergileme” potansiyeli daha yüksek görülmektedir. Ancak yaptığı işi anlamlı bulmayan sadece geçimini sağlamak için işini zorunlu olarak gören bireyler de bu durum farklılaşabilmektedir.

Bu bağlamda bireyin hayatının önemli bir parçası olan işine yüklediği anlamın, hayata yüklediği anlama ve işyerinde prososyal örgütsel davranışta bulunma olasılığına nasıl yön vereceği araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, bireylerin yaptıkları işin anlamlılığının hayatın anlamlılığı ve prososyal örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda doğduğu günden bu yana hayatlarında anlam arayışında olan bireylerin, işinin anlamlılık düzeyinin hayatın anlamlılığını etkileme düzeyi ve çalışanların kişisel tercih ve iradesi ile özverili davranması, birbirlerine yardım etmesi, karşılıklı nazik ve anlayışlı davranması vb. aslında kişinin iş tanımında bulunmayan davranışları sergilemesi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

- İşin anlamlılığı, hayatın anlamını etkilemekte midir?
- İşin anlamlılığı, çalışanların işyerinde ki prososyal örgütsel davranışlarını etkilemekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, bireylerin hayatlarının tam merkezinde olan, gerek sosyal gerek kişisel hayatlarını şekillendiren yaptıkları işin anlamlılık düzeyinin etkilerini araştırması açısından önem taşımaktadır.

Büyüyen ekonomi ve gelişen teknoloji ile birlikte insanların yaşam standartları olumlu/olumsuz yönde etkilenmiştir. Günümüzde insanlar günlerinin büyük bir bölümünü iş yerinde çalışarak geçirmektedirler. Bu nedenle insanların

çalıştıkları işyerinin yapısı, yaptıkları iş, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri büyük önem taşımaktadır.

Doğduğu günden bu yana hayatında hep bir anlam arayışında olan bireylerin aslında hayatlarını anlamlandıran en büyük unsurlardan birinin yaptıkları işlerinin olduğu öngörüsüyle hareket edilen bu çalışmada elde edilen sonuçlar bireylerin işlerine bakış açısını tekrar değerlendirmesini, hayatlarında buldukları anlamı ortaya koymaları açısından önem arz etmektedir.

Bununla birlikte insanları, hayatları boyunca hemen hemen her konuda çevresinden destek almaları mutlu etmektedir. Aynı şekilde çalışan bir bireyin çalıştığı yerdeki iş arkadaşlarından, yöneticilerinden destek alması bireyin iş performansını olumlu yönde etkileyecektir. Bu gibi davranışlarla karşılaşmak günümüzde zor bir hal almaya başlamıştır. İnsanlar daha fazla benmerkezci bir yaşam tarzını benimsemektedirler. Çalıştıkları işyerinde üstlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirip günlerini bitirerek maddi kazançlarını elde etmeye odaklanmaktadır. Ancak bu çalışmada doğduğu günden bu yana anlam arayışında olan insanların, yaptıkları işlerinde anlam bulmasıyla işveren beklentilerini karşılamak için, sadece verilen görevlerini yerine getirmekle yetinmeyip söz konusu görevlerini daha iyi nasıl yapabileceklerini, örgüt için nelerin daha iyi olabileceğini düşünerek, kendilerine verilen rollerin ötesinde prososyal örgütsel davranışlar sergileyebilme potansiyellerini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın sonucu, insanların belki de her gün sorguladıkları hayatlarının, yaptıkları işlerinin etkisinde olup olmadığını görmemize yardımcı olacaktır. Ayrıca organizasyonlar için oldukça önemli olan prososyal örgütsel davranışlar kişisel bir yapıya göre düşünülürken aslında yaptıkları iş ile anlamlandırılması açısından da bu araştırmanın sonucu hem bireyler için hem de örgüt performansını artırmak için önem arz etmektedir.

Türkçe literatür incelendiğinde işin anlamlılığının, hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışlar üzerindeki etkisine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu araştırmanın literatürde var olan boşluğu doldurma çabası da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada;

- İşin anlamlılığının hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışlar üzerinde etkisinin bulunduğu,
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin işin anlamlılığı, hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışları ölçmek için geçerli ve güvenilir oldukları,
- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği,
- Katılımcıların anketi samimi bir şekilde cevaplandırıdıkları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma içeriği itibariyle evren ve yöntem açısından sınırlılıklara sahip olmakla birlikte kavramsal açıdan da sınırlılıklara sahiptir. Evren açısından çalışma Düzce Merkez’de çalışan bireyler ile sınırlandırılmıştır. Yöntem açısından nicel yöntem tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış, araştırma için veri toplama döneminde Dünya’da yaşanan büyük salgın COVID-19 sebebiyle yüz yüze anket gerçekleştirmek zor olduğu için bireylere ulaşp anket toplamak konusunda güçlük çekilmiştir. Bu yüzden çalışanlarla online anket siteleri, mail vb. yöntemler ile anket paylaşımı gerçekleştirilmiştir. Kavramsal olarak ise işin anlamlılığının birçok konuya etki ettiği varsayıldığında sadece hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışlar ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

İşin Anlamı: Çalışanların yaratıcılığını, özgürlüğünü, yenilikçi fikirlerini, kendi iradesini kullanıp kullanmamasıyla ilgilidir. İşin anlamı, bireyin iş ile arasındaki uyumdan kaynaklanan varoluşsal önemde özne bir deneyimdir (Both-Nwabuwe vd., 2017)

Hayatın Anlamı: İnsanda doğuştan gelen temel bir güçtür. Doğduğu günden bu yana bireyde ki temel bir içgüdüdür (Frankl, 2009).

Prososyal Örgütsel Davranışlar: Kişilerin örgütlerde, rolünün bir parçası olarak bir olay esnasında bir kişinin, grubun veya bulunduğu örgütün refahını arttırmaya yönelik olarak sergilediği davranışlardır (Lee, 2001).



2. LİTERATÜR

2.1. İŞİN ANLAMLILIĞI

Bu başlığın altında iş, çalışma ve meslek kavramlarına değinilecek, işe yönelik tarihsel süreçte ortaya konulan farklı yaklaşımlar ele alınacaktır. Sonrasında işin anlamlılığı kavramı ve çeşitli araştırmacılar tarafından kavrama yönelik ortaya konulan yaklaşımlar değerlendirilecektir.

2.1.1. İş ve İş ile İlişkili Kavramlar

2.1.1.1 İş Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) iş kavramını, “*bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma*” olarak tanımlamaktadır (TDK, 03.04.2019). Kapız’a (2001) göre iş kavramı, ekonomik anlamda kişinin hayatını devam ettirebilmek ya da belirli bir düzeye yükseltebilmek için giriştiği düşünsel ve bedensel çabalar bütünüdür. İş; benlik saygısı, kimlik, sosyal etkileşim ve statü gibi bireyin diğer önemli rollerini ve ihtiyaçlarını yerine getirmek için güçlü bir potansiyele sahiptir (Harpaz ve Fu, 2002).

İş kavramı, hayatın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan hayatının en merkezi etkinliklerinden birisidir (Kapız, 2001). İş, çaba gerektiren üretken bir faaliyet olarak imalat veya hizmet sektörü alanlarında bir şey meydana getirmek, çıkarmak veya ortaya koymak için yapılmaktadır (Özkalp, 2003).

İş, sanayi devrimi ile birlikte evde yapılan faaliyet olmaktan çıkmış, fabrikalarda kitle halinde üretim sağlayan modern işgücünün temel unsurlarından birisi olmuştur (Kamber, 2014).

Bireylerin hayatının büyük bir bölümünü kapsayan iş, bu açıdan önem arz etmektedir. Bir nevi hayatlarını yaptıkları işe göre şekillendirmekte olan bireyler

günümüzde iş seçimi yaparken de belli başlı ögelere dikkat etmektedirler. Kişinin kendi değerleri ile uyumuna göre iş seçiminde farklılıklar görülebilmektedir. Keser ve Güler (2016) bireylerin iş seçimi yaparken; işin özellikleri, kariyer imkanı, ekonomik getirisi, işin esnekliği, işin geçerliliği ve iş güvencesi gibi faktörleri göz önünde bulundurduklarını belirtmektedir. Buna göre birey iş seçimi yaparken seçtiği işin kendi değerleri ile ne kadar örtüştüğüne bakmaktadır. Seçeceği işte mutlu olabilme durumuna yani sevdiği bir iş olup olmadığına, yaptığı işin kendisine ne gibi tecrübeler kazandıracağına, kazandığı tecrübeler doğrultusunda kariyerini olumlu yönde etkileyebilme durumuna dikkat etmektedir. Seçeceği işin sağlayacağı ekonomik düzeyin yaşam standartlarını karşılayabilecek durumda olmasına, zamanının ne kadarını işte geçireceğine ve bunun sosyal yaşamını engelleme durumuna da önem vermektedir. Ayrıca günümüzde sürekli gelişen teknoloji ile insan gücüne bazı sektörlerde talep azaldığı için bireyler iş seçerken geçerli, geleceği olan bir iş olmasına, işyerinin gücüne ve durumuna bakarak işsiz kalma riskinin olup olmadığını önceden dikkate alarak iş seçimini gerçekleştirirler.

Günlük yaşamda iş kavramı ile benzer anlamlarda kullanılan ancak farklılıklar gösteren çalışma ve meslek kavramlarından da kısaca bahsedilecektir.

2.1.1.2. Çalışma Kavramı

Ören ve Yüksel (2012) çalışma kavramını *‘belirli bir yerde makineler vasıtasıyla yapılan ve iş görenlerin her gün gidip geldiği, ev ve aile yaşamının kesin çizgilerle birbirinden ayrıldığı bir üretim süreci ve eylemi’* olarak ifade etmektedir.

Çalışmanın bireyler açısından anlamında önemli düzeyde farklılaşmaların yaşandığı bir dönem söz konusudur. Dolayısıyla bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamda değişimlere tanık olunmaktadır (Keser, 2005). Bireylerin o an içinde bulundukları hayat şartları, geçmişten günümüze olan farklı yaşayış tarzları çalışma hayatında da bireylerin farklı anlam arayışlarına, beklentilerine sebep olmaktadır. Çalışmaya yüklenen anlam geçmişten günümüze farklılıklar gösterse de tüm topluluklarda ve zamanlar da değişmeyen ortak olan tek bir şey vardır, o da çalışmanın kendisi (Kamber, 2014).

Çalışma kavramına yönelik farklı görüşler yer almaktadır. Bazı düşünürler çalışmayı olumlu nitelendirirken bazı düşünürler ise olumsuz nitelendirmektedir. Çalışmaya yönelik ele alınan yaklaşımların tablolaştırılmış hali aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Çalışmaya Yönelik Yaklaşımlar

Düşünce Yapısı	Düşünürün İsmi	Savunulan Düşünce
Çalışmayı Olumlayan Düşünürler	Karl Max	Çalışma insan için önemli bir gelişmedir.
		Çalışma, zevkli bir etkinliktir.
		Birey çalışırken haz ve mutluluk duyar.
	Adam Smith	Çalışma, gelişmenin olmazsa olmazıdır.
		Çalışma ile birey kendini gerçekleştirebileceği önkoşulları sağlayabilir.
		İnsanlar ne kadar çok çalışırsa, üretimin örgütlenişinde uzmanlaşma ve iş bölümü ne kadar artarsa ülkelerde o kadar zenginleşme olacaktır.
	Hannah Arendt	Çalışma, toplumda en önemli kurumlardan birisidir.
		İnsanın çalışması hayatın ta kendisidir.
	Sigmund Freud	Çalışma; uygarlık, maddi ve düşünce zenginliğinin ortak birikiminin oluşumuna katkı sağlar.
Çalışmayı Olumsuzlayan Düşünürler	Paul Lafargue	Yetiştirdiği dönem ve çevre koşullarına göre insanlık dışı görür ve çalışmayı reddeder.
		Her türlü düşünsel yozlaşmanın ve organik bozukluğun sebebidir.
		İşçinin bireysel ve toplumsal felaketine yol açan eylemdir.
	Bertrand Russell	Çalışmanın erdem olduğuna inanılması toplum için çok büyük zarardır.
		Çalışma saatleri dört saate indirilmelidir.
		Çalışma saatleri azaltılarak, kalan boş vakitlerin akıllıca kullanılmasına yönelik inceliklerin de insanlara kazandırılabilceğini iddia eder.
	Fredrich Hegel	Çalışma, güdülerin direkt tatmininin ertelenmesini gerektirmektedir
	Erich Fromm	İşverenle işçi arasındaki ilişkide umursamazlık ruhu egemendir.
		Sermaye sahibi, tıpkı bir makinayı kullanır gibi bir başka insanı kullanır.
		Bireyin özgürlüğünü kaybetmemesi açısından çalışmaya yaşamında önem vermemesi gerekir.
	Andre Gorz	Sosyal çalışma süresinin azaltılmasından yanadır.
		Çalışma süresi günde ortalama dört saatten fazla olmamalıdır.
		Çalışma saatleri azaltılarak kişilerin kendiışlerini yapabilecek zamanları olacak hatta kendilerini geliştireceklerdir.

Kaynak: Keser ve Güler, 2016.

Tablo’da da görüldüğü üzere çalışmayı olumlayan düşünürlerin başında Karl Max, Adam Smith, Hannah Arendt, Sigmund Freud gelmektedir. Bu düşünürlerin ortak görüşüne bakılacak olursa çalışmayı toplumsal ve uygarlık düzeyi bağlamında en önemli olgu olarak ele almaktadırlar. İnsanlar çalışarak bir şeyler başarır, hem kendilerine hem de dünyaya büyük zenginlikler katar. Bu görüşün aksini iddia eden yani çalışmayı olumsuzlayan düşünürlere bakılacak olursa Paul Lafargue, Bertrand Russell, Fredrich Hegel, Erich Fromm, Andre Gorz gibi isimlerle karşılaşmaktadır. Paul Lafargue, Fredrich Hegel ve Erich Fromm’un savundukları düşünceye bakıldığında çalışmanın insanların hayatını olumsuz etkilediğini, yaşamlarında işe mümkün olduğunca daha az zaman harcayarak arta kalan zamanda kendilerine ayırmaları gerekliliğini savunmaktadırlar. Öte yandan Bertrand Russell ve Andre Gorz’un çalışmaya yönelik bakış açıları ele alındığında çalışmanın tamamen kişinin hayatından çıkmasını savunmak yerine çalışma saatlerinin düşürülmesi üzerinde durmuştur. Bu isimlerin görüşlerine baktığımız zaman çalışmayı olumsuzlamasında ki ortak etkenin kişilerin sosyal hayatlarındaki ilişkileri güçsüzleştirdiği, kişilerin sosyal hayatlarına yeterli zaman ayıramadıkları gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

İnsanlık tarihine bakıldığında çalışma hayatında çok farklı yapılanmaların ortaya çıktığı görülmektedir. Geçmişten günümüze çalışma hayatı tarım toplumunda, sanayi toplumunda ve bilgi toplumunda olmak üzere üç dönemde ele alınabilir (Günay, 2002; Fidan,2003; Keser ve Güler, 2016; Zencirkıran, 2018).

Tarım Topluluklarında Çalışma Hayatı: İnsanların göçebe hayattan yerleşik hayata geçtiği, tarım, hayvancılık, zanaatkarlık ve madencilikle geçimlerini sağladığı bu dönem 1760’lı yıllara kadar sürmüştür. Tarım toplumunda geniş aile ön plandadır. Bu dönemde teknolojinin gelişmemiş olması üretimde fiziki güç kullanımını zorunlu kılmıştır. Hem güvenlik hem de üretimi gerçekleştirme açısından bu toplumda erkek nüfusunun fazlalığı önemli olmuştur. Tarım toplumlarında temel yerleşim birimleri köy ve kasabalardır. Üretimin, tüketimin, ekonominin ve aile yapısının temelinde toprak vardır. Bu dönemde üretim ve ulaşımda, insanın kas gücü, hayvanın kas gücü ve bu gücün daha verimli kullanılabilmesi için geliştirilen aletler kullanılmıştır. Tarım toplumlarında din, toplumsal hayatta önemli bir yere sahiptir. Din bu dönemde hayatı anlamlandırmada da önemli bir rol oynamıştır.

Sanayi Toplamlarında Çalışma Hayatı: 1500’lü yıllardan itibaren düşünsel alanda çok önemli gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Rönesans, reform ve aydınlanma hareketleri geleneksel topluma ait düşünce yapısında önemli farklılaşmaları da beraberinde getirmiştir. 1768 yılında James Watt’ın buhar makinesini bulması ile ortaya çıkan yeni teknolojiler, yeni üretim ortamı ve yaşam biçimini de doğurmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte iş, tarladan ve evden fabrikaya taşınmış, halk ise iş sahibi olabilmek için köylerden kentlere göç etmişlerdir. Diğer yandan bu dönemde geniş aile kitlesi yerini çekirdek aile yapısına bırakırken, kadınlarında çalışma hayatında yer alması ailede temel rollerin değişmesine neden olmuş ve eşitlikçi aile yapısı düşüncesini doğurmuştur.

Sanayileşme dönemindeki hızlı kentleşme sonucunda kentlerde ki iş olanakları bu göçü karşılayamayacak duruma gelmiştir. Bunun sonucunda da işsizlik, açlık ve yoksulluk gibi durumlarda artış görülmüştür. Fabrikalarda çalışanların ise haftalık çalışma saatleri altmış saate kadar çıkabiliyordu. Bu yoğun çalışma temposuna bir süre sonra itirazlar başlamış ve işçiler kendi arasında örgütlenmiştir.

Bilgi Toplamlarında Çalışma Hayatı: Sanayi sonrası dönem, yirminci yüzyılın ikinci yarısında ortaya atılan bir kavramdır. 1970’li yıllar, dünya tarihinde önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemdir. Petrol ihraç eden ülkeler Arap-İsrail savaşını protesto etmek amacıyla petrol ihracatını sınırlayarak yirminci yüzyılın en büyük ekonomik krizini yaşatır. Bunun üzerine yeni arayışlar, daha düşük enerji ve hammadde kullanımı ile daha yüksek verimlilik elde etme arayışları ön plana çıkar. Bilgisayar ve elektronik teknolojisinin gelişimine yönelik araştırma geliştirme faaliyetleri artar.

Yeni toplumun merkezinin imalattan bilgiye kaymış olması toplumdaki sektörel dağılımı da etkilemiştir. Teknoloji kullanımının artmasıyla mavi yakalı çalışanlarda işsizlik artarken beyaz yakalı çalışanların önemi artmıştır.

Çalışmanın insan hayatında ki yerine ilişkin Hulin (2002) şöyle der: “İş veya meslek seçimimizde olduğu gibi, yaşamımızda yaptığımız hiçbir seçim (eşimiz dışında) kendimizi, ailemizi, çocuklarımızı, değerlerimizi ya da statümüzü bu kadar etkilememiştir. Yaşamımız boyunca, erken gençlik ve 20’li yaşlarımızın başında 60’lı

yaşlarımıza kadar çalışma ile ilgili faaliyetlerle uğraşımız, diğer herhangi bir uğraşından daha fazla zaman almıştır”. Gerçekten de hayatımızın çok büyük bir bölümünü ele geçirmiş olan çalışma çoğu bireyin hayatının merkezinde bulunmaktadır.

Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da, 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür (Keser, 2005). Çalışanlar haftanın büyük bir bölümünde kendi ailesinden daha fazla üstlerini ve çalışma arkadaşlarını görmekteler (Örgev ve Günalan, 2011). Bireylerin hayatlarının merkezinde olan çalışma, gün geçtikçe onları çalışmada anlam aramaya sevk etmiştir. Çalışmanın anlamına yönelik araştırmaların artmasının sebebinin bireylerin çalışmaya bakış açılarındaki ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmelerin olduğunu söyleyen Keser (2005) bazı araştırmacılara göre de son elli yılda eğitim düzeyleri ve yaşam standartlarında ki değişimlerden dolayı bireylerin çalışmaya bakış açılarının değiştiğini ifade etmiştir. Çalışmak, bireylere yapacakları bir şeyin olduğunu, hayatta bir amaçlarının olduğunu ve daha büyük bir topluma bağlı oldukları hissini verir (Morse ve Weiss: 1955).

2.1.1.3. Meslek Kavramı

Meslek, “*Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 13.04.2019). Kuzgun (2003) ise mesleği, ‘*insanlar için yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için girişilen, belli bir eğitimle kazanılan, belirli bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü*’ şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Keser ve Güler, 2016).

Meslek, ekonomik değerlere dayandırılmakta olan aynı zamanda toplumsal fayda ve hizmet üreten, üyelerine statü ve aidiyet hissi veren, üyeler arasında özel bir iletişim kurmayı sağlayan, belli bir bilgi düzeyi ve eğitim gerektiren bir süreçtir (Kamber, 2014).

Meslek seçiminin bireylerin hayatında ki yeri çok büyüktür. Meslek seçimi yaparken bir birey aynı zamanda kendisine belirli bir çalışma alanı, belli bir yaşam biçimi de seçmiş olur (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Her bireyin kişiliği, karakteri ve yetiştiği toplum bakımından kültürü farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar bireylerin meslek seçimlerini de etkilemektedir. Meslek seçimini etkileyen bu etkenler Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Yetenek	Bireyin, biri işi başarabilme potansiyelini işaret eder. Yetenek daha çok bireyin öğrenme gücü anlamına gelir. Bireyin yeteneği sayesinde gelecekte sahip olabileceği başarılar hakkında ipuçları verir.
Beceri	Bireyin fazladan herhangi bir eğitime ihtiyaç duymadan ondan istenilen işi yapabilme potansiyelidir.
Cinsiyet	Toplumda bazı mesleklerde kadın ve erkek ayrımının yapıldığı bilinen bir gerçektir. Genellikle kadınlara, kadın ve annelik rollerini aksatmayacak meslekler önerilmektedir.
Çevre Faktörü ve Aile Yapısı	Bireyin dünyaya geldiği ve içinde yaşadığı sosyal çevre kişinin meslek seçiminde etkilidir. İstisnalar olmakla beraber bireyin aile yapısı, sosyoekonomik durumu onun göreceği eğitimi etkilemekle birlikte seçeceği mesleği de etkilemektedir. Anne ve babalar bazı mesleklerle karşı olumlu ya da olumsuz tutumlara sahip olurlar ve bu tutumlarını çocuklarına da aşılarlar. Değişik sosyal sınıflarda ki bireylerin sahip oldukları yetenekler ve geliştirdikleri beceriler onların yaşam koşullarını belirlemekte, yaşam koşulları da meslek algılarını biçimlendirmektedir.
İlgi	İlgi, bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklinde verdiği tepkidir. İlgi, belirli faaliyetlere bireylerin istekli bir şekilde yönelik karşılaştıkları olumsuzluk durumlarında dahi bıkkınlık hissi hissetmeksizin devam etme isteği duyma, o işi yaparken yorgunluk yerine kendisini dinç hissedebilme durumudur. Başka bir anlamda ilgi, yaptığı faaliyetin özünden elde ettiği doyumdur.
Meslek Değerleri	Elde ettiği meslek sonucunda o meslekten elde ettiği doyumdur. Örneğin; mesleğin kazandırdığı statü, saygınlık, prestij, kazanç vb. durumlar.
Psikoloji İhtiyaçlar	İnsan davranışlarının önemli bir kısmı psikolojik ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. İnsan davranışlarının yönünü ve etkisini belirleyen psikolojik ihtiyaçlar bireylerin meslek seçiminde de önemli rol oynamaktadır. Düzen, ilgi görme, başarmak, yakınlık gibi özellikler meslek seçimini etkilerken fiziksel yeterliliklerde; boy, ağırlık, kas vb özelliklerde meslek seçiminde etkilidir.

Kaynak: Arel Koleji, 23.04.2018.

Tablo 2'ye göre bireyler meslek seçimi yaparken seçtikleri mesleği başarabilme derecesi; kendisi ile olan uyumuna, verilen işi yapabilme potansiyeline, cinsiyetine, seçeceği mesleğe olan ilgisine, mesleği gereği olan işlerini severek yapabilmesine, seçtiği meslek sonucunda kariyer imkanı bulabilmesine, mesleğinin verdiği statüden yeterli tatmini sağlayabilmesine bağlı olarak değişmektedir. Bireyin çevresi, aile yapısı ve yetiştiriliş tarzı bazı mesleklere olumlu bakmasına neden olurken bazı mesleklere de olumsuz bakmasına sebep olmaktadır.

Meslek seçimini “bir mesleğe sahip olmak, bireyin gelecekte sahip olmak istediği meslek için gerekli bilgi ve becerileri kazanacağı eğitimin alınmasını zorunlu kıldığını, iş seçiminin ise varolan işler arasından kişinin kendisi için en uygun olanı seçmesi” şeklinde tanımlayan Keser ve Güler (2016) böylece iş ve meslek seçiminin farklı kavramlar olduğunu belirtmiştir.

2.1.2. İşin Anlamlılığı

İşin anlamlılığı, “Meaning of Work (MOW)” projesi ile birçok araştırmacı tarafından popülerlik kazanmıştır. MOW projesi Belçika, Almanya, İsrail, Japonya, Hollanda, ABD, Yugoslavya ve İngiltere olmak üzere sekiz ülkeyi kapsamaktadır ve işin anlamlılığı ile ilgili bilinen en kapsamlı araştırmadır. Bu araştırmada, farklı mesleklerde çalışmakta olan (yönetici, mühendis, satış danışmanı, öğretmen vb.) yaklaşık 15.000 çalışan ile yapılan görüşmeler ve anketler aracılığıyla veri toplanmıştır. MOW Araştırması'na katılan ülkelerden beşi, işin en önemli özelliği olarak ilk sırada işin anlamlı olması gerektiğini belirtmişlerdir (Vecchio, 1989).

İşin bugüne kadar yapılan tanımlamalarındaki başlıca özelliklerini belirleyen Tınaz (1996) bu özellikleri şu şekilde ifade etmiştir (Aktaran: Ören ve Yüksel, 2012):

- İş bir faaliyettir,
- İş görülme sürecinde bir yük, zahmet ve çaba olarak algılanabileceği gibi, bir gurur nedeni, bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir,
- İnsanın bedensel, zihinsel ve ruhsal gücünün sürekli kullanımını gerektirir,
- İşin toplumsal boyutu vardır,

- Kurallar çerçevesinde ve planlı çabalarla belirli bir amaca hizmet eder,
- Mal veya hizmet üretimi sağlar, bu yönüyle içinde yaşanılan çevreyi değiştirir,
- Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesini sağlar,
- Aynı zamanda işi yapan insanın kendisini de değiştirebilen özellikler taşır ve iş bir başka kişi veya kurumun plan ve denetiminde yapılyorsa, maddi ve manevi karşılığı olan bir kavramdır.

İş hayatı bireyin hayatının merkezini oluşturmakla beraber işin anlamı kişiden kişiye ve kültürden kültüre göre farklılık taşır (Özkalp, 2003). İşin birey için anlam taşımasının bireyin bulunduğu işteki tecrübesine bağlı olduğunu, tecrübe sahibi olduğu işin birey için anlamlı ve değerli olduğunu söyleyen Johns, Xie ve Fang (1992) iş çeşitliliği, görevin önemi ve görev kimliğinin işin anlamına doğrudan etki eden faktörler olduğunu savunmaktadır. Eğer bireyin yaptığı iş bu üç temel kavram açısından yüksek ise kişiler yaptıkları işin anlamlı olduğunu düşünürken yaptıkları iş bu üç temel kavram açısından düşük ise o zaman kişi için yaptığı işin anlamında azalma olacaktır.

Steger (2012), anlamlı işin tanımının herhangi bir şey gibi bireyler için ne anlama geldiği veya ne ifade ettiği şeklinde yorumlanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir. İşin anlamı kavramına daha derinden bakıldığı zaman birey için “Bu işi neden yapıyorum, neden bu işyerindeyim?” gibi soruların cevabını içermektedir (Göçen ve Terzi, 2019).

Öte yandan Thomas ve Velthouse (1990), güçlendirmeyi, bireyin iş yerindeki rolüne yönelimini yansıtan anlamlılık, yetkinlik, otonomi ve etki isimleri altında dört boyut tarafından açıklanan içsel bir motivasyon olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda işin anlamlılığını güçlendirmenin bir alt boyutu olarak ele almışlardır.

Birçoğumuz için işimizi, hayatımızın diğer alanlarından ayırmak zordur, çünkü zamanımızın büyük bir kısmını işte veya iş ile alakalı sosyal faaliyetlerle geçiririz. Bunun en önemli etkeni hayat ve geçim sağlamanın birbirine sıkı sıkıya bağlı olmasıdır (Örgev ve Günelan: 2011).

İşin çalışanların hayatlarında nasıl bir konuma ve önceliğe sahip olduğunu, bu yolla kişinin işine nasıl bir anlam yüklediğini anlamak mümkündür (Kara, 2016). Üstlenilen iş rolüyle çalışanın, kendi değerleri, davranışları, inanç yapısı ile arasındaki uyumu ifade ettiğini söyleyen Ceylan, Çöl ve Gül (2005) bu uyumu da “*işin çalışan için taşıdığı önem*” olarak tanımlamıştır. Anlamli işin bireyin benliğiyle uyumlu olan, kendini gerçekleştirmesine ve topluma katkı sağlamasına imkân sağlayan bir yapı olduğu ifade edilebilir (Toptaş, 2017). Bir işin anlamli olması, birey için taşıdığı öneme ve bireyin o işe yüklediği anlama göre değişeceğini söyleyen Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) bir şeyin hissettirdiğinin ve algılanan durumun kişiden kişiye büyük ölçüde değişkenlik gösterdiğini, bu yüzden genel olarak toplum tarafından anlamli bir iş olarak gözükse bile bireyde herhangi bir anlam ifade etmeyebileceğini ifade etmiştir.

İnsanların büyük çoğunluğu insan olarak kendi değerini bilmeden, toplumdan kendisini soyutlayarak ve kendi değerlerini hissetmeden yaşamlarını tamamlamaktadırlar. Yaptığımız iş, hayatımızın merkezinde olup bütün ilişkilerimizi bir şekilde etkilemektedir (Örgev ve Günalan, 2011). Dolayısıyla bireylerin içinde bulundukları iş ortamı ve yaptıkları işin anlamı oldukça etkilidir. Örgev ve Günalan (2011) “*insan ihtiyaçları salt ekonomik değildir ve içsel veya ruhsal (manevi) ihtiyaçlara da sahiptir*” derken Dandona’da (2013) bu görüşü destekler nitelikte bireylerin iş yerinde enerjiye ihtiyaç duyduklarını, maaş çeklerinin ve görev performansının ötesinde çalışmalarında gerçek amaç ve anlam aradıklarını söylemektedir.

Bir kişinin işinden tatmin olmasına ve işe yüklediği anlamın daha güçlü olmasına neden olan olgunun işe yüklediği anlamlardan birisinin “kendini ifade etme şekli” olduğu belirtilmiştir (Aydın ve Başol, 2014). Holbeche ve Springett (2009) yapmış olduğu bir çalışmada birçok insanın (%70) işyerinde anlam arayışında olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanlar artık hayatlarına anlam veren, tatmin oldukları işlerde yer almak istiyorlar (Ashmos ve Duchon, 2000) ve giderek daha fazla insan, çalışmanın anlamli ve tatmin edici olabileceği fikrine sahip olmaya başlamıştır (Dandona, 2013).

Çalışanların tam potansiyellerini açığa çıkarmak için işçilerin anlam ve maneviyat ihtiyacı düşünülmelidir (Dandona, 2013). Bireyler işlerini kendilerini ifade etme şekli olarak gördükçe, işin anlamına ve iş tatmin boyutlarına ilişkin elde ettikleri doyum daha yüksek olarak algılanmaktadır (Aydın ve Başol, 2014).

Dolayısıyla insanlar bir yandan hayatlarını devam ettirebileceği bir kazanç peşinde koşarken diğer yandan içsel dünyasını tatmin etmek için hayatına bir anlam yüklemek ve bu anlam doğrultusunda yaşamak ihtiyacı içindedir (Örgev ve Günalan, 2011).

Zamanının çoğunu işyerinde geçiren insanlar, neredeyse ailesinden çok işyerinde, iş arkadaşları ile vakit geçirmektedirler. Bu yüzden insanlar artık zamanının çoğunu geçirdiği işinde de kendisini tatmin edebilecek anlamlar aramaya başlamaktadır. Bu açıdan anlamlı iş, çalışanın yaptığı işte temel ihtiyaçlarının ve maddiyatın ötesinde bir amaç hissetmesi, işine içsel gelişimi açısından da bir rol yüklemesi anlamına gelir (Göçen ve Terzi, 2019).

İnsanlar, hayatı anlamlandırırken bu süreci amaç ve idealleri doğrultusunda düzenleyemediklerinde hayatlarında varoluşsal bir umutsuzluğa kapılabilmektedirler, bu yüzden işyerinde anlam kaybının bir sonucu da bireylerde ki tükenmişlik duygusudur (Lips-Wiersma ve Wright, 2012). Doğduğu günden bu yana hayatlarında anlam arayışı içinde olan insanlar, hayatlarında büyük yer kaplayan işinde buldukları anlam ile hayatında arayış içinde oldukları anlamı da büyük çoğunlukla doldurmaktadır.

İşin anlamlılığını kavramsal şekilde ele alan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Lee (2015), anlamlı işin dört temel özelliğinden bahsetmiştir:

1. İş yerinde olumlu duygu sahibi olmak,
2. İşin kendisinden kaynaklanan anlamı,
3. İşin bir hedefi ve anlamlı amacının olması,
4. Yaşamın bir parçası olarak işin anlamlı varoluşa sahip olması.

Lips-Wiersman ve Wright (2012) da anlamlı işi dört boyutta incelemiştir. Bunlar: İçsel benlik gelişimi, diğerleri ile birlikte olmak, diğerlerine hizmet etmek ve tam potansiyel şeklindedir.

İçsel Benlik Gelişimi: Bireyin iyi bir insan olmak istemesi veya olabildiğinin en iyisi olmayı ifade etmektedir. Kendisine karşı dürüst, sabırlı olmak gibi özellikleri içermektedir.

Diğerleri ile Birlikte Olmak: Diğer çalışma arkadaşları ile birlikte olmanın anlamlılığını ifade etmektedir. Aidiyet duygusu ve paylaşılan değerler boyutun temel özellikleridir.

Diğerlerine Hizmet Etmek: Çalışma arkadaşlarımıza yardım ederek içinde bulunduğumuz dünyanın iyi oluşuna katkı sağlayacağını belirtmektedir.

Tam Potansiyel: Bireyin yetenek ve yaratıcılığı ile başarı duygusuna sahip olma neticesinde kazanılan anlamı ifade eder.

Steger ve diğerleri (2012), işin anlamı kavramını 3 boyut altında toplamıştır. Belirlediği 3 boyutu ise şu şekilde açıklamıştır:

- **Pozitif Anlamlılık:** Anlamlı iş, kişisel bir deneyim olup bireyin yaptığı işin kişisel önemini ifade eder.
- **İş Yoluyla Anlam İnşa Etme:** Anlamlı iş, bireylerde anlamı inşa etme sürecini oluşturur. Anlamlı iş bireylerin hem çevresini hem de kendisini anlamasına yardımcı olarak kişisel gelişimlerine yardımcı olur.
- **Üstün Amaç Motivasyonları:** Anlamlı iş, insanların yararına olan işleri yapma isteğini içerir.

Bendassolli ve diğerleri (2015) işin anlamını altı boyut altında ele almıştır. Bu boyutlar ve içeriği aşağıda paylaşılmaktadır.

- **Ahlaki Uygunluk:** Bireyin işyerinde sergilediği davranışların toplumsal olarak ahlaki niteliklere uygun şekilde olmasıdır.

- **İşle Aynileşme Ve Özdeşleşme:** Bireyin, parçası olduğu grup ile özdeşleşmesi ve aynileşme duygusu bireyin işyerinde algıladığı anlamlılık düzeyini arttırmaktadır.
- **Özerklik:** Çalışanın işe yaratıcılığını katabilmesi ve kendi kararlarını alabilmesi.
- **Gelişim Ve Öğrenme:** Bireyin yetkinlikleri ile uyumlu iş algısı veya kendini iş yoluyla ifade etmesini sağlar.
- **Çalışma İlişkileri Kalitesi:** İşyerinde ki çalışanlar arasındaki ilişkiyi ifade eden boyut.
- **İşin Faydası:** Topluma faydalı olacak yeni bir ürün üretilmesi, geliştirilmesi olarak görülen işin yararçı yönü.

Gerçekleştirilen çalışmada Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilen çerçeve ele alınmıştır. Araştırmacılar, işin anlamı kavramını altı boyut altında değerlendirmişlerdir. Göçen ve Terzi (2019) bu sınıflamayı geliştirirken başta Lee (2015), Lips-Wiersman ve Wright (2012), Steger ve diğerleri (2012) ve Bendassolli ve diğerlerinin (2015) işin anlamı ile ilgili oluşturdukları sınıflamaları ele alarak yeni bir sınıflama yapmışlardır.

- **İşte Anlam:** Bireyin işi yoluyla kendisini daha iyi tanıması, gelişimine katkı sağlaması ve yaptıklarından manevi bir haz duymasını içermektedir.
- **İşte Anlam Arayışı:** Bireyin, işte anlam bulma arayışını açıklar. Bireyin işinde bir anlam araması, iş hayatının amacını sorgulamasını içermektedir.
- **İş İlişkileri:** İşini anlamlı bulan bireylerde iş arkadaşlarıyla da karşılıklı iyi niyet üzerinde kurulan ilişkileri ifade eder. Bu boyutta değer görme, aile hissi ve arkadaşlık memnuniyeti vardır.
- **İşte Aşknlık:** Çalışanlar işlerinde bir amaca göre çalıştıklarında, işyerleri ve misyonlarıyla özdeşleşmelerini sağlayan bir aşknlık hissi yaşar.
- **İşte Tevazu:** Bireyin yaptığı işte herhangi bir karşılık beklemeden, menfaat karşılığı yapmaması şeklinde açıklanabilir.
- **İşte Anlam Liderliği:** Günümüzde çalışanlar için işin bir anlam ifade etmesi ve işten beklentileri önem arz etmektedir. Bu nedenle liderlerin

yönetimlerinde bu duyguları tatmin edecek ortamlar oluşturmaları gerekmektedir.

2.2. HAYATIN ANLAMI

2.2.1. Anlam

İnsanlar dünyaya geldikleri günden bu yana hayatlarında hep bir anlam arayışı içerisinde. Anlam kavramı 20. yüzyılın başında, W. Dilthey, E. Spranger, S. Freud ve A. Adler'in eserlerinde, daha sonra 1940'larda V. Frankl ve A. N. Leontiev'in psikolojik eserlerinde araştırılmaya başlanmıştır (Leontiev, 2005). Anlam, insanın yaşamına yön veren, yaşadığı olaylar ve karşılaştığı durumlar karşısında kendince cevap vermesini sağlayan bir kavramdır (Aydın, Kaya ve Peker, 2015). Kahleoğulları'na (2017) göre anlam, bir olayı, durumu manalandırmak veya herhangi bir şeye mana yüklemek istenildiğinde ifade edilen kavramdır. Anlamlılık, bireyin sorumlulukları ile inanç ve değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990). Anlamın insanların hayatlarını tutarlı ve sağlıklı bir şekilde sürdürmelerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söyleyen Göçen (2019), anlamlılık kavramını ise insanların varoluşsal amacının doğrultusunda topluma veya kendisine ne kadar fayda sağladığı ile ilgili olduğunu ve bireyin bir şeyi maddi olarak elde etmesinden çok kendisine doğrudan veya dolaylı olarak bir katkı sağlaması olarak tanımlamaktadır. Adler anlama farklı bir eklemede bulunur ve yaşamın anlamı ile topluma katkıyı adeta özdeşleştirir. Anlam her zaman, “Yaşam bütününe katkıda bulunmaktır” (Adler, 2010'dan Akt. Yüksel, 2013). İnsanın anlam ihtiyacını diğer ihtiyaçlardan ayırmak gerekir. Akıncı (2005) bu ihtiyacın diğer ihtiyaçlarla karşılaştırılamayacak kadar özgün olduğunu ifade etmiştir. İnsanın bütün arayışlarına ve varlığı anlama çabalarına “anlam arayışı” denileceğini söyleyen Akıncı (2005) ayrıca insanın anlam arayışının da insan hayatındaki temel bir güdü olduğunu belirtmiştir. Bireylerde anlam hissiyatı bir kez geliştikten sonra değerleri doğurur, bu da kişinin anlam hissini güçlendirecek şekilde hareket etmesini sağlar (Baş ve Hamarta, 2015).

Bireyin olguları ve kavramları anlamlandırmasında beynin önemli bir rolü vardır. Caine ve Caine'e (2002) göre beyinde duygu, düşünce, hayal ve yönelimler

aynı anda birlikte işlenmektedir; bütün bunlar, bilgi işlemenin aşamalarıyla ve sosyo kültürel bilginin artışıyla da etkileşim halindedir. Fizyolojik fonksiyonlarımızı etkileyen her şey öğrenme yeteneğimizi de etkiler. Anlamlandırma (tecrübelerimize anlam verme) ve bunun sonucuna uygun hareket etme gereksinimi kendiliğindedir. Bir bakıma beyin, kendisine ait bu örüntüler oluşurken onları sezip anlamaya çalışan ve bu özgün ve yaratıcı yapılara anlam veren bir sanatkar, bir bilgin gibidir. Duygular da bilginin depolanıp hatırlanmasını kolaylaştırdığından bellek için çok önemlidir. Beyin doğrudan farkında olduğu, dikkat ettiği bilintiyi içerir; ancak, dikkatinin ötesinde kalan bilinti ve işaretleri de içerir. Öğrendiklerimiz, bilinçli olarak anladıklarımızdan her zaman daha çoktur. Beynin, bir korku karşısında performansı düşer, uygun bir düzeyde zorlandığında ise üst düzeyde öğrenir. Öğrenme, fiilen beyin yapısını değiştirdiğinden, daha çok öğrenme daha çok kendine özgü olmalıdır. Beyin temelli öğrenme kapsamında ortaya konulan bu faktörler insanın dış dünya ile etkileşimi ile içsel mekanizmalarının ortaklaşa bir fonksiyonu olarak anlamlandırma sürecini yönlendirmektedir (Ersoy ve Karal, 2012).

Bireyin iş veya yaşam hedeflerini yerine getirdiği zaman olumlu yönde oluşacak hissiyat hayatta anlamın tanımı olarak tanıtılmaktadır (Battista ve Almond, 1973). Frankl (2009) ise hayatın anlamını, “insanda doğuştan gelen temel bir güç, hayatı anlamlı kılma veya bir anlam bulma çabası” olarak tanımlamıştır.

Sanayi devrimi ile dünyaya yayılmış kapitalist sistemin, bilimsel keşiflerin ve savaşların 20. yüzyıl insanının gündelik hayatında meydana getirdiği değişiklikler, insanı neyi niçin yaptığı konusunda daha çok düşünmeye yönlendirdiğini söyleyen Sezer (2012), insanın anlam arayışının da insanlık tarihi kadar eski olduğunu belirtmiştir.

2.2.2. Hayatın Anlamı

Türk Dil Kurumu (TDK) hayat kavramını; 1.Yaşam, 2. Hayat biçimi, 3.Meslek, iş, 4.Geçim şartlarının bütünü, 5.Canlılığı gösteren hareket, kaynaşma, 5.Geçim şartlarının bütünü, 6.Canlılığı gösteren hareket, 7.Din, Yazgı, 8.Yaşamayı sağlayan şartların bütünü, 9.Bir kimsenin tarihsel biyografisi olarak tanımlanmıştır (TDK, 08.04.2019). Hayat, “insanın kendisi, çevresi ve inancı ile ilişki ve bağlarını

belirleyen; insanı, maddi ve manevi unsurları ile bir bütünlüğe bağlayan canlı bir alandır” (Bahadır, 2000). Ayni’ye (2013) göre hayat “insan için bir yanıyla ömür dediğimiz bir süreç, bir yanıyla algı, tutum, davranış ve zihniyet dünyasının birbirine eşlik ederek insanın kendisi tarafından an be an inşa edilen değerler sistemidir”.

Sürekli olarak gelişme gösteren ve çevresel sorunları aşabilen hayat kendini üç farklı tecrübe yoluyla açmaktadır (Bahadır, 2000);

1. **Ağız tadına ve göz zevkine hitap edebilecek sayısız imkanlar sunarak:** İnsanlar bu imkanlardan yararlanmak amacıyla hayata aktif olarak katılım gösterirler (Yiyecek, göz zevkine hitap eden oluşumlar vb.).
2. **İnsanların keşif ve araştırma duygularını tatmin edebilecek imkanlar sunarak:** Hayat, insanların merak duygusunu kamçılacak çok zengin bir içeriğe sahiptir (Bilimsel keşifler, tabiat incelemeleri vb.).
3. **Yaratıcı ve insanı etkin kılıcı eylemsel imkanlar sunarak:** Hayat, insanlarda ki en güçlü eğilim olan yaratıcılık ve etkinlik gibi aktiviteleri içeren sınırsız fırsatlara sahiptir (Meslek, sanat, spor, kişisel zevkler vb.).

“Ben kimim?”, “Hayatın anlamı ne?”, “Ne için yaşıyorum”, Neden buradayım?” gibi sorular belki de insanlık tarihinin en kadim sorularıdır. Bu tür soruların belirgin bir cevabı olmadığı gibi bu sorulardan izole edilmiş bir hayatın sorgulanması gerektiğine dair kuvvetli bir inanç vardır (Balcı ve Ağ, 2019). Hayatın anlamı kavramı Frankl ile birlikte anılmakla birlikte varoluşçu psikolojinin temel konularından birisi olmuştur.

Hayatın anlamı herkesin kendi düşünce ve sorumluluklarıyla şekillendiği için herkese göre farklı anlam taşımaktadır. Hayatın anlamı, kişiden kişiye değişkenlik gösterir yani görecelidir (Das, 1998). Hayatın anlamsızlığına dair düşünceler, hayatın kendi içeriğinden çok kişinin hayata bakış açısına yani felsefesi doğrultusunda oluştuğunu söyleyen Bahadır (2000) hayatın subjektif yönelişlerin her türlüüne cevap verebilecek sınırsız muhtevaya sahip olduğunu belirtmiştir. Hayatın anlamı psikoloji alanında birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Akıncı (2005) insanın etrafında olanlar hakkında cevap arayışında olduğunu, bu arayışa olumlu cevaplar bulan bireyler için hayatın bir anlamı, değeri olmaktadırken olumlu anlam bulamayanların anlamsız duygular içerisinde olumsuz davranışlar sergileyebildiklerini belirtmiştir. Birinin hayatının ona anlam ifade ettiğini belirtmesi kişinin hayatta değer verdiği, inandığı bir şeylerin olduğunu göstermektedir (Battista ve Almond, 1973). Adler, hayatın gerçek anlamının başkaları için faydalı işler yapmak olduğunu savunmaktadır. Buna bir ipucu olarak atalarımızdan bize kalan mirasa baktığımız zaman ne görüyoruz? Kendileriyle birlikte ölüp gitmediğini, onların insanlık için yaptıkları çalışmalardan hala bahsedildiğini, tarıma açılmış topraklar, trenler, demiryolları, sanatlar vb. çalışmaların insanlar için yaptıkları katkıların devam ettiğini. Sadece kendisini düşünüp toplum için asla yarar sağlamayan ötekilerin ise sadece hayatım için ne yapabilirim deyip iz bırakmadan gittiklerini belirtmiştir (Adler, 2003).

Hayatın anlamı terimini iki farklı şekilde anlamamanın mümkün olduğunu söyleyen Akıncı (2005) birincisinin, insanın dünyadaki şahsi hayatının anlamı olduğunu ikincisinin ise kendi dışındaki varlıkların, evrendeki işleyiş ve düzenin anlamı olduğunu belirtmektedir. Birçok araştırmacı hayatın anlamının kişinin hayattaki amaçlarıyla şekillendiğini savunmaktadır. Baier'e (1992) göre hayatta amacı olan bireyler hayatta anlamın olduğunu düşünürler, hayatta amacı olmayan bireyler için ise hayatın bir anlamı yoktur. Adler'e (2003) göre ise hayatta herkesin bir amacı vardır ve bu amaç insanın hayatını anlamlı hale getirerek kişinin kendisine ve çevresine faydalı bir birey olmasına yöneltmektedir (Adler, 2003). Hayatta anlamın tanımına ve kaynağına dair farklı görüşler olsa da hepsinin temel ihtiyacının anlam arayışı olduğunu söyleyen Ersanlı (2017) yapmış olduğu çalışma sonucunda anlamı, "insanın doğuştan getirdiği hayattaki önceliklerini ve dolayısıyla duruşunu şekillendiren, yaşamı birey için yaşanılır kılan iyileştirici, geliştirici temel bir motivasyon" olarak tanımlamıştır.

İnsanın anlam kazanması ya da anlamlı bir hayata sahip olma durumunun kişilerin psikolojik yönden meydana gelen değişimlerinden farkedilebildiğini söyleyen Bahadır (2000) anlamlı bir hayatı etkileyen psikolojik ve sosyal pek çok

faktörün olduğunu söylemektedir. Bu faktörleri ise tablo 3'deki şekilde tanımlamaktadır.

Tablo 3: Hayatın Anlamını Etkileyen Psikolojik ve Sosyal Faktörler

Umut	Gelecekte herhangi bir insandan; bir olaydan ya da nesnel bir varlıktan ötürü ortaya çıkması beklenen ve olumlu bağlara yol açan henüz gerçeklik kazanmamış kişisel veya toplumsal beklenti' şeklinde tanımlanabilen umut kavramı, anlam kazanma sürecinde ki en önemli motivasyon faktörlerinden birisidir. En genel anlamı ile ise umut, bireyin geleceğe iyimser yaklaşımını temsil eder.
İyimserlik	Dünyaya, hayata ve kişisel kadere güveni ifade eden ve her durumda iyi bir çıkış yolu umudu aşılayan hayat anlayışı' şeklinde tanımlanabilen iyimserlik kavramı, umut ile aynı çıkış noktasına sahip olup onunla ayrılmaz bir birlikteliği paylaşan en önemli anlam faktörlerinden birisidir.
Sevgi ve İlgi	İnsanın varoluşunu, hem kendi içerisinde hem de dış dünya ile olan ilişki ve iletişimini anlamlı kılan faktörlerden birisidir.
Amaç ve Hedef	İnsanı insan yapan ve diğer tüm canlılardan ayıran niteliklerden birisi olan amaç ve hedef, insanı diğer canlılardan ayıran, canlılar arasında temayüz ettiren faktörlerden birisidir.
Sorumluluk ve Vicdan	Sorumluluk, diğer duygulardan temelde bağımsız bir görev işlevine sahiptir. İnsan, sorumluluklarını yerine getirmekten zevk alır, mutlu olur tabii sorumluluk bireye sadece olumlu hissiyat veren bir durum değildir, birey zevk duymasa da, huzurlu olmasa da sorumluluklarını yerine getirmelidir. Vicdan ise insanın iç potansiyelleri ile çevresel etkilerin birleşmesi ile ortaya çıkan bir sonuçtur.
Fedakarlık ve Diğergamlık	Fedakârlık, başkalarını kendine tercih etmek; başkalarının ihtiyaçlarına ya da istek ve arzularına öncelik tanıyarak kendi çıkarlarını ikinci plana atarak, duruma göre ise kendi çıkarlarından tamamen vazgeçmesi durumudur. Diğergamlık, bir tutumda bireyin muhattabını anlamaya çalışması, kendisini onun yerine koyması, onun gibi düşünüp hissetmeye çalışması durumları bir diğer ismiyle empati kurmak şeklinde adlandırılır.

Kaynak: Bahadır, 2000.

Tablo'ya bakıldığında Bahadır (2000), hayatın anlamını etkileyen psikolojik ve sosyal faktörleri 6 boyut altında toplamıştır. Bunları bireyin geleceğine ait umudu, hayata, yaşadığı her durumu olumlu bakması, çevresiyle anlamlı iletişimi, ileriye dönük hayatında ki amaç ve hedefleri, hayatındaki sorumlulukları, çevresine karşı vicdani duygulara sahip olması, başkalarını kendisine tercih etmesi ve her durumda kendisini onun yerine koyarak onun gibi düşüp, hissederek olayları değerlendirme durumları olarak nitelendirmektedir.

Bahsi geçen çalışmayı destekler nitelikte Zika ve Chamberlain'de (1992) yapmış oldukları çalışmada yaşamdaki anlamın psikolojik refah düzeyleri ile arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan Kaya ve Küçük (2017) hayatın anlamına olumlu yönde etki eden psikolojik faktörler ile birlikte namaz ve dua ibadetlerinin de olumlu yönde etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Steger, Kawabat, Shimai ve Otake (2008), kültürlerarasında hayatı anlamlandırmaya yönelik farklılıkları incelemiştir. Sonuç olarak her kültürün hayata yüklediği anlamın farklılık gösterdiğini ama toplum refahları için de hayatın anlamının önemli olduğu sonucuna varmıştır.

Battista ve Almod (1973), hayatın anlamı kapsamında yaptıkları araştırma sonucunda bireyin hayatının anlamlı olduğunu ifade etmesiyle aşağıdaki dört maddeyi ima edebileceğini belirtmişlerdir;

1. Birey olumlu bir şekilde hayatını anlamlı kılan birtakım kelimelere bağlıdır.
2. Bireyin hayatını anlamlı kılan bu kavram ona hayatını gözden geçirmesini sağlayacak bir pencere veya bakış açısı sağlar.
3. Birey hayatını bu kavram üzerine, hedefini geliştirmeye yönelik kurmuştur.
4. Birey hedefini yerine getirme deneyimine sahip olmuştur.

İnsanın temel ihtiyaçlarından birisi olan hayata anlam verme, insanların evreni, evrendeki varlıkların sebebini anlamaya çalışma, bu varlık aleminin içindeki kendi yerini anlamaya yönelik bir arayıştır. İnsan evrendeki konumunu, nereden gelip nereye gittiğini sorgulayarak hayatın anlamını sorgulamaktadır (Akıncı, 2005). İnsanın hayata yüklediği anlam bireyin hayata karşı olan duruşunu da şekillendirmektedir (Kaya ve Küçük, 2017).

Hayatın anlamı konusunda üç temel kuramdan bahsedilebilir: Sosyolojik açıdan konuyu ele alan Becker'in terör yönetimi kuramı, Synder'in kontrol olarak anlam kuramı ve varoluşçu, hümanist psikolog Frankl'in logoterapisi. Bu teorilere konuyu daha iyi temellere oturtmak açısından aşağıda yer verilmiştir.

2.2.2.1. Terör Yönetimi

Terör yönetimi kuramı, insanın kendisinin farkında olduğu zeki ve bilinçli bir varlık olduğu bilgisinden yola çıkmaktadır. Bu kurama göre, insan kendisini diğer canlılardan ayıran bu özelliğin neticesinde ölümlü olduğunun ve bir gün toprağa geri döneceğinin bilincindedir. Bu korkutucu bilgidен kurtulabilmek için insanlar tampon görevi gören uzak ve yakın savunma mekanizmaları kullanmaktadır. Yakın savunma (proximaldefense) mekanizmasında, insan ölümle ilgili olan tüm düşüncelerini bastırmaya çalışarak mantık çerçevesinde, onunla bilinç düzeyinde başa çıkmaya çalışmaktadır. Uzak savunma (distaldefense) mekanizması ise kültürel değerlere dayanmaktadır. Birey bilinçaltındaki ölümle ilgili olan düşüncelerini, bu dünyada anlamlı bir şeyler katarak değerli bir birey olduğu düşüncesine sahip olarak, kültürel değerlere bağlanarak bastırmaya çalışmaktadır (Harmon-Jones vd., 1997; Pyszcynski, Greenberg ve Solomon, 1999).

Terör yönetimi kuramına göre, insanın ölümlü olduğu düşüncesi her bireye varoluşsal bir kaygı vermekle birlikte dehşete düşme, ruhsal bir terör yaşama potansiyelini yükselttiği düşünülmektedir. Kültür ise insanların hayatına düzen, süreklilik ve anlam katarak bireylerde oluşan bu kaygıyı azaltmaktadır. Birey, kültürel değerlere bağlandıkça ve hayatını bu değerlere göre düzenledikçe kendini güvende hisseder. Çevresindeki diğer insanlarla aynı değerleri benimsediğini gördükçe bireyin kendisine güveni ve hayatın anlamına olan inancı artar.

2.2.2.2. Kontrol Olarak Anlam

Terör yönetimi kuramına yanıt olarak Snyder (1997), insanların birbirlerini ve çevrelerini kontrol etmeye yönelik varolan ihtiyaçlarına dikkat çekmektedir. Snyder'e göre insanlar kültürlerine uygun davrandıklarında birbirlerini kontrol edebilmekte ve daha fazla özsaygılı hissedebilmektedirler. Kültürel standartlara uymanın bireyde anlam ve kontrol duygularını güçlendirdiği yönündeki özelliği ile terör yönetimi kuramına da yakınlık göstermektedir.

Snyder'e (1997) göre insanlar, istedikleri sonuçlara ulaşmak ve istemedikleri sonuçlardan da kaçınmak için hayatlarında ki karşılaşacakları riskleri kavramaya çalışırlar. Bunun yolu da kültürel standartlara uymaktan geçer. Bu teoriye göre

insanlar hayatlarını etkili bir biçimde yönlendirebildiği zaman hayatlarının anlamına ulaşacaklardır.

2.2.2.3. Logoterapi

Bir nöroloji profesörü ve aynı zamanda psikiyatrist olan Victor Frankl, bireyin varoluşsal ilgilerinden, anlamsızlık problemi üzerine odaklanmış ve Üçüncü Viyana Psikoterapi Okulu olarak bilinen ekolü kurmuştur.

Logoterapi, kişinin kendi hayatında anlam bulması için yardım etmeyi bir görev olarak saymaktadır. Logoterapi, kişinin kendi varoluşunda gizli logosunun (anlamının) farkına varmasını sağlamasına etki eden analitik bir süreçtir (Frankl, 2009).

Frankl, insan yaşamının psikolojik, ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için hayatında bir anlam bulması gerektiğini belirtmektedir. Yani kişi ancak anlama ulaştığı zaman bu üç boyutun sağlıklı bir şekilde etkileşimde bulunması beklenmektedir. Ancak ruhsal boyut, diğer iki boyutu iyileştirme gücüne sahiptir (Okan ve Ekşi, 2017).

Frankl, hayatın anlamının kişiden kişiye, günden güne değiştiğini bu nedenle de hayatın anlamından bahsederken önemli olan şeyin genel olarak hayatın anlamı değil, daha çok bireyin hayatının özel anlamı olduğunu söylemektedir. Frankl'a göre hayatın soyut anlamı üzerine odaklanmak yerine insanın hayatında uğruna çaba sarfedeceği bir misyonunun, yerine getirilmeyi bekleyen bir görevinin olup olmadığını sorgulaması daha doğrudur (Frankl, 2000).

Frankl tarafından yıllar önce ortaya çıkarılan “Logoterapi” kavramının kökü olan “logos” kelimesi Yunancada anlam olarak ifade edilmektedir. Frankl bu nedenle kuramına anlam terapisi ismini vermiştir. Frankl’a göre yaşamak ve insanın bu hayatı sürdürebilmesi için temel motivasyonu hayatında anlam aramaktır. Doğal, verimli ve sağlıklı hayat için bu anlam arayışının kaçınılmaz olduğunu söyleyen Frankl (2009), logoterapi için kaçınılmaz ve şart olan üç ana kriterin olduğunu söylemektedir. Bunlar;

1. İnsan hayatı için bir iş yaparak veya eser oluşturarak bir anlam oluşturmali, yani başarı elde etmelidir,

2. İnsan hayatını anlamlı kılmak ve amaç oluşturmak için bir şeyler yapmalıdır.
3. İnsan hayatı boyunca kaçınılmaz acılar yaşasa bile hayatını anlamlı kılmak için uğraşmalıdır.

Yapılan araştırmada hayatın anlamı kavramı, kuramsal olarak araştırma kapsamında ele alınan üç kuramdan Frankl'ın Logoterapisi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.2.3. Hayatın Anlamı Kavramının Temelleri

İnsanlar varoluşlarından bu yana hayatın anlamını ve hayatlarını nasıl daha anlamlı hale getirebileceklerini sorgulamışlardır. Felsefe tarihinin ilk sorularından birisi olan “hayatın anlamı nedir?” sorusu günümüze kadar gelmiştir. Günümüze kadar bu anlam arayışına birçok din, felsefe ve psikoloji gibi bilim dalları katkıda bulunmuşlardır. Böylece hayatın anlamını bulma çabaları yüzyıllar arasında bir köprü kurmuştur. Aşağıda hayatın anlamı konusu beslendiği kaynaklar açısından din, felsefe ve psikoloji bağlamında ele alınmaktadır. (Kızılırmak, 2015);

2.2.3.1. Hayatta Anlam Kavramı ve Din

İnsanların hayata ve varoluşlarına anlam verme sürecinde en çok istifade ettikleri kurumun din olduğu söylenebilir. Çünkü dinler insanların en temel kaygılarından birisi olan “Hayatın ve kendi hayatının anlamı nedir?” sorusuna en kapsamlı cevabı vermiştir. Bu sebeple dinler, insanlık tarihinde her aşamada, neredeyse tüm toplumlarda yer almış; insanların davranışlarını, hayata bakış açılarını ve toplumsal yaşantılarını da oldukça etkilemiştir (Kıraç, 2013).

Hayata anlam verme, insanın yaşadığı dünyaya, kendisine ve çevresi hakkındaki sorulara cevap bulabilmesini ifade etmektedir. Bu arayışı olumlu cevaplar bulabilen insanlar için hayatın bir anlamı, değeri olmaktadır. Hayatta anlam bulamayan bireyler anlamsızlık duygusu için olumsuz tavırlar sergileyebilmektedirler. İnsanın hayatına anlam vermesinde, hayatını şekillendirecek değer yargılarını ortaya koymasında din önemli bir rol oynamaktadır. Vahiy yoluyla

gelen bilgi, kaynağının kutsal olmasından dolayı insanlarda daha güvenilir ve tatmin edici bir etki yaratmaktadır. Din, hayatın anlamına dair konularda insanlara birtakım açıklamalar ile nasıl yaşamaları gerektiği konusunda yol gösterir. (Akıncı, 2005).

Dinler yapıları gereği, varoluşa ve dünya ile ilgili yaşamdan öncesi, yaşam ve yaşamdan sonrası konular hakkında anlamlar bütünü sunarlar. Dini yönü kuvvetli olan insanlar bu anlam bütünü ile hayatlarına bakar ve çevrelerini bu anlam bütünü ile şekillendirirler (Sezer, 2012).

Dini inanç, insanların hayatlarına anlam kazandırma imkanı sunmaktadır. Topuz (2016) yapmış olduğu araştırma sonucunda, insanların dini bilinç düzeyleri arttıkça hayatlarında yeni anlamlar arama ihtiyaçlarının azaldığını tespit ederek, hayatın anlam kazanmasında dinin önemli bir yere sahip olduğu fikrini desteklemiştir.

2.2.3.2. Hayatta Anlam Kavramı ve Felsefe

Sosyal bilimlerde, öznel deneyimler ve duygular yerine genellikle davranışa dayalı ve nesnel veriler tercih edilirken, ruh sağlığı odaklı çalışmalar yerine de felsefe odaklı çalışmalar tercih etmiştir. Böylece hayatın anlamı konusu daha çok felsefenin ilgi konusu olurken "hayatın anlamı nedir?" sorusu da felsefenin temel sorularından birisi olmuştur (Battista ve Almond,1973).

Yaşam her şeyden önce gelir. Sadece yaşamaya odaklanarak hayatın anlamı ve önemini unutmamak gerekir. Hayatı kalitelendirmenin ilk adımı ise bireyin kendi bilincine sahip olmasıdır. Kendisini tanıyan, bilen ve güvenen bir kişi başarıyı elde etmiş sayılır. Peki en iyi hayat hangisidir?, Hayatın bir anlamı, değeri, amacı var mıdır?, Hayat her şeyin üstünde ve kapsayıcı mıdır?, hayat üzerine düşünme felsefenin önemli ve en eski konularından birisidir. Herkesin benimsediği bir yaşama biçimi ve anlayışı vardır, bu da kişinin dünya görüşünü ifade eder. Yaşama anlayışımızı sevgiyle, dünya görüşümüzü de bilgi temeline dayanarak şekillendirirsek daha kaliteli bir hayata sahip oluruz. O zaman dünyada olup biten her şey ile ilgilenerken, problemlere çözüm arayarak, dünyayı nasıl görmek istiyorsak biz de o yönde çaba göstererek hayatımızı işlevsel kılarak bir amaca yönelmiş oluruz.

İnsan bu hayatı bir kez yaşıyor, yalnız bir kez bu imkanlara sahip olabiliyor ve bu imkanlarını doğru kullanıp hayatını anlamlı bir hale getirebilir. İnsan uyumsuz bir varlık olmasına rağmen her yerde hep bir uyum arayışındadır. Bu uyum arayışı da kişiyi felsefeye yönlendirir. Birey maddi unsurlara sahip olmasa da düşünür ve hayal eder (Bozkurt, 2003).

Hayatın anlamı insanların varoluşlarının sorgulanmasına yönelik bir arayıştır. Hayatın anlamı, felsefi açıdan ele alındığında ortak sayılabilecek bir görüş ve hayatta herkes için aynı şekilde belirlenmiş genel bir anlamı yoktur. Hayatın kendisinde bir anlamı yoktur, bireyler bir şeyler, değerler atfederek kendileri için bir anlam oluştururlar. Bu anlam oluşturma sürecinde insan özgürdür çünkü genel bir anlam olmadığı için her insan kendi anlamını oluşturur. Bu yüzdendir ki anlam kişiden kişiye değişir. Kurgulanan anlam bireyin varlık arayışını ve hayatının amacını oluşturur (Arda, 2011).

2.2.3.3. Hayatın Anlam Kavramı ve Psikoloji

Hayatımızın şeklini, tarzını ve amacını, hayata verdiğimiz anlamlar şekillendirir. Anlamlandırmanın nasıl olduğu ve hayatın anlamının farkında olmanın insan davranışlarını ve hayatını nasıl etkilediğini bilmenin insan toplumuna nasıl faydalar sağladığı psikolojinin önemli konularından birisini oluşturmuştur (Adler, 2017).

İnsanın anlam arayışına yönelik olarak yapılan ilk klinik çalışmalar Frankl'ın logoterapisine dayanır. Logoterapiye göre, insanların kendi hayatlarında bir anlam bulma arayışı, insanlardaki temel bir güçtür. Sağlıklı ve doğal yaşamın bir parçası olan anlam arayışı, insanların temel içgüdülerinin bir yansıması değil, hayatın temel bir güdüsüdür (Frankl, 2009).

Anlam merkezli bir yaklaşım olan Logoterapi, insanlar tarafından gelecekte gerçekleştirilecek anlamlar üzerine odaklanır. Logoterapi, insanları motive edici bir yapıya sahiptir. Esas özelliği, insanların hayatlarına anlam kazandırabileceği amaçlar ve hedefleri bulmasına yardım etmektir. Bireylerin, kendi varoluşlarının anlamının farkına varmasını sağlamaktadır.

İnsancıl psikolojinin öncülerinden Maslow (2019), insan motivasyonunu oluşturan bazı temel ihtiyaçların olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini geliştirme ihtiyacı olarak sıralanabilir. Maslow'a (2019) göre bireyin kendini gerçekleştirmesinin temeli anlama ve anlamlandırma ihtiyacıdır. Bireyin kendini, hayatını ve dünyayı anlaması ve anlam katmasıdır.

2.3. PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR

2.3.1. Prososyal Davranış

Dışarıdan herhangi bir ödül beklemeden başkasına yarar sağlamak amacıyla, gönüllü bir şekilde sergilenen davranışlar olarak ifade edilen prososyal davranış, Flouri ve Sarmadi (2016), diğer insanları koruma eğilimi, paylaşma ve yardım etme eğilimi ile karakterize edilebilen bir özellik olarak ifade etmiştir. Altıntaş ve Bıçakçı'ya (2017) göre prososyal davranış, toplum içinde bireyleri birbirine bağlayan yardım etme, teselli etme, paylaşma, işbirliği içinde olma gibi sosyal davranışları prososyal davranışların kaynağını ortaya çıkaran önemli unsurlar olarak nitelendirmektedirler.

Bireyler, kişilik ve değerlerinin etkisiyle prososyal davranışlara yönelebilir. Bu davranışlar bireyin sadece sosyal çevresiyle sınırlı değildir. Birey zamanının önemli bir kısmını geçirdiği iş yaşamında da hiçbir karşılık beklemezsizin ve çıkarsız bir biçimde prososyal davranışlar sergileyebilir (Öcal ve Sarnıç, 2017).

Prososyal davranışlar, bireyin kendi performansının ötesinde grup ve örgüt verimliliklerine de katkı sağlar. Bu tür davranışların, bilgi paylaşımı, problem çözme yeteneğini geliştirme, iletişim kalitesini artırma gibi faktörler üzerinden örgüte fayda sağlayarak grup verimliliğine katkı sağlandığı düşünülmektedir (Bolino ve Grant, 2016).

Brief ve Motowidlo (1986), yaptıkları çalışmada prososyal davranışların ortaya çıktığı bireysel ve bağlamsal öncüllerin var olduğunu belirtmişlerdir.

- **Bireysel Öncüller:** Bazı araştırmacılar, prososyal davranışların çalışanların kişilik özellikleriyle bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Smith, Organ ve Near (1983) ABD’de kozmopolit bir bölgede yer alan bankalar üzerinde yaptıkları çalışmada her bireyin kişilik özelliklerinin prososyal davranışları üzerinde etkili olduğunu keşfetmişlerdir. Öte yandan Brief ve Motowidlo (1986), yaş ve cinsiyet gibi fiziksel faktörler ile eğitim ve kişinin hizmet süresi gibi diğer faktörlerin de kişinin gerçekleştirebileceği prososyal davranışları tahmin etmede yardımcı olabileceğine işaret etmiştir.
- **Bağlamsal Öncüller:** Brief ve Motowidlo (1986), grup içindeki birlikteliğin, liderlik tarzlarının, rollerin, stresin ve örgütsel atmosferin çalışanların prososyal davranışlarını etkileyeceğini savunmuştur. Buna karşın örgütsel çalışma ortamı, liderlik ve çalışanların işyerini sahiplenmesi gibi unsurlar tüm şirketi geliştirmesi konusunda prososyal eylemleri etkilemektedir.

Günümüzde rekabete dayalı olan çalışma ortamında, çalışanların sadece iş tanımlarında olan görevlerini yerine getirmeleri, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yeterli değildir. Bu bağlamda, örgütlerin başarıya ulaşmaları çalışanların iş tanımlarının üzerinde ve gönüllük esasına dayanan davranışlar sergilemelerine bağlı olduğu söylenebilir (Karaman ve Aylan, 2012). Söz konusu olan bu davranışlar prososyal örgütsel davranışlardır.

2.3.2. Prososyal Örgütsel Davranış

Prososyal örgütsel davranışlar, bir örgüt üyesinin görevinin bir parçası olarak bir kişinin, grubun veya örgütün refahını arttırmak için sergilediği davranışlardır (Lee, 2001). Prososyal örgütsel davranışlar, çalışanların iş tanımında olan işleri yapma ve ötesine geçme eğilimidir (Kanten, 2014). Prososyal örgütsel davranış, (a) örgüt üyesi tarafından gerçekleştirilen, (b) örgütsel rolünü yerine getirirken etkileşimde olduğu birey, grup veya kuruluşa yönelik, (c) bireyin, grubun veya örgütün refahını arttırmayı ya da korumayı amaçlayan davranışlardır (Brief ve Motowidlo, 1986).

Prososyal örgütsel davranışlar konusunun temelini neo klasik yönetim teorisine kadar gittiği söylenebilir. Buna örnek olarak Hawthorne araştırmaları

gösterilebilir. Hawthorne araştırmaları iş yerindeki insanların sosyal ve duygusal yönlerini araştıran bir çalışmadır. Bu çalışma prososyal davranışların geçmişten gelen deneysel ve teorik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Hawthorne araştırmaları on yıldan daha fazla süren deneyler ile çalışanların kendilerini grup üyesi olarak ifade ettiklerini, tepkilerinin bireysel çıkarlarını düşünerek değil grup üyesi olmanın bir sonucu olarak ortaya koyduklarını göstermiştir. Bu çalışma ile aynı zamanda grup üyeleri arasındaki yardımlaşmanın ve birlikteliğin grup performansını ve verimliliğini nasıl etkilediği de açıklanmıştır. Araştırma sonucunda üyelerin yardımlaşma gibi davranışlarının kişisel çıkarlarından çok bir grup üyesi olması ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Robbins ve Judge, 2013).

Brief ve Motowidlo yaptıkları çalışmada (1986), prososyal örgütsel davranışların örgüt içinde işlevsel ve işlevsel olmayan sonuçlar ortaya çıkardığını ifade etmişlerdir. Buna göre işlevsel olan sonuçlara daha verimli iş performansı, kişilerin ve grupların arasında daha güçlü iletişim, işbirliği içinde olmaları, çalışanlarda daha yüksek motivasyon, müşteri memnuniyetinin daha fazla olması, örgüt verimliliğinde artış örnek olarak gösterilebilir. Bu sonuçlar, çalışanların birbirlerine yardım etmeleri, birbirlerine daha nazik ve anlayışlı davranmaları gibi prososyal örgütsel davranışları sergilemelerini sağlamaktadır. Öte yandan işlevsel olmayan sonuçlara verimsiz iş performansı, bireylerin hatalı karar vermesi, örgüt içinde verimsizlik, çalışanların iş memnuniyetinde ve müşterilerin örgüte karşı olan güveninde düşüş örnek olarak verilebilir.

Uzmanlar, çalışan davranışlarını prososyal örgütsel davranış, ekstra rol davranışı, bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları olarak nitelendirmektedirler. Verilen kategoriler arasında prososyal örgütsel davranışlar yapılandırılmamış tutumlar olarak nitelendirilen diğer davranışlara göre daha geniş kapsamlı olduğu için daha önemli olarak düşünülebilir (Elkhdr, 2019).

2.3.3. Prosoyal Örgütsel Davranışlar ile İlgili Kavramlar

2.3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk olarak 1930'lu yıllarda Barnard tarafından ele alınmış olup biçimsel rol davranışı dışında 'rol dışı davranışlar' olarak ifade edilmiştir (Karaman ve Aylan, 2012).

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların, bulundukları örgütlerde kendilerine düşen görev ve sorumlulukların ötesinde çalışma istekleri ve sorumluluk bilincidir (Bateman ve Organ, 1983). Graham (1991) örgütsel vatandaşlık davranışını, açıkça emir ve talimatlara dayalı olmadan çalışanların sergiledikleri davranışlar olarak nitelendirmiştir. Ay (2018) ise örgütsel vatandaşlık davranışını *“çalışanların organizasyona yarar sağlama konusunda, öngörülen rol gereksinimlerinin daha fazlasını gönüllü olarak göstermeleri”* şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlarından ve bu tür davranışlar kapsamından hareketle; örgütsel vatandaşlık davranışı özelliklerinin üç temel noktada birleştiği görülmektedir (Bateman ve Organ, 1983; Graham, 1991; Ay, 2018):

1. İsteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı olmak,
2. Resmi görev tanımlarında bulunmayan, rol fazlası davranışları içermek,
3. Örgütün etkililiği ve başarısına katkı sağlamak.

Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda, birey iş tanımının dışında örgüte yarar sağlayan ekstra davranışlar göstermektedir. Bu davranışlarından dolayı resmi olarak ödüllendirilmese bile resmi olmayan şekilde ödüllendirilebilen veya yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilebilen, örgütün yararına diğer çalışma arkadaşlarına örnek olabilecek davranışlar sergilemektedir (Ay, 2018).

Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının, yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, üstlendiği görevlerden şikayetçi olmama, diğer çalışanlar ile iyi ilişkiler kurma, yapmak zorunda olmadığı halde bir görevi üstlenmesi olarak

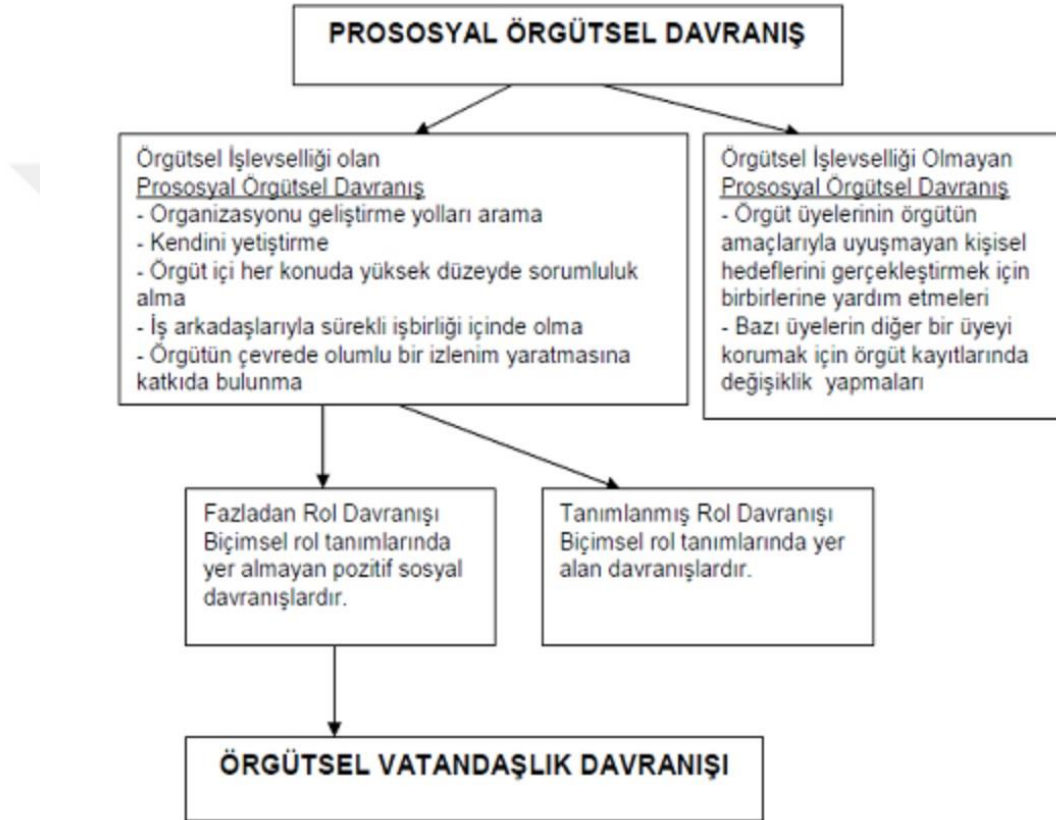
sınıflandırılmıştır. Bateman ve Organ (1983) örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırılması için yöneticilerin memnun oldukları ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri vatandaşlık davranışlarını ölçen 30 önermeli bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışmanın sonunda ilk sınıflama da yardımseverlik (altruizm) ve genel uyum boyutları olmuştur. Genel uyumun adını daha sonradan vicdanlılık olarak değiştirmişlerdir. Organ (1988) tarafından geliştirilen, vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından yola çıkarak Graham'ın örgütsel erdemi, Organ'ın nezaket ve sportmenlik boyutlarını da eklemesiyle kavramın son hali olarak kabul edilen beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Karaman ve Aylan, 2012). Bu boyutlar ise tablo 4'de paylaşılmaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Yardımseverlik	Altruizm, diğergamlık ve özgecilik olarak da adlandırılan yardımseverlik; çalışanın, gönüllü olarak çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, örgütte iş ile ilgili herhangi bir problem olduğunda bu problemlerin çözümü için aktif rol alması ve diğer kişilere de karşılıksız yardımcı olmasını ifade eder.
Vicdanlılık	Bilinçlilik ve ileri görev bilinci olarak da adlandırılan vicdanlılık, çalışandan beklenen asgari rol davranışının ötesinde gönüllü olarak bir rol davranışı göstermesidir. Çalışanın işe erken gelmesi, mesai ücreti almamasına karşın mesaiye kalması, örgüt kaynaklarını koruması, gereksiz molalardan kaçınması, toplantılarda ve randevularda dakik olması gibi davranışlar sayılabilir.
Sportmenlik	Centilmenlik olarak da adlandırılan sportmenlik, örgütte karşılaşılan olumsuzluklara karşı bireyin, şikayet etmeden görevini istekli bir biçimde yerine getirmesidir. Sportmenlik; insanların diğer çalışanlar tarafından rahatsız edildiğinde ya da şartlar istediği gibi gitmediğinde bile şikayet etmemeleri ve çalışma arkadaşlarının isteğini kırmamalarıdır.
Nezaket	Bireylerin organizasyon içindeki iş bölümlerine göre sürekli iletişimde olmaları gereken ve birbirlerinin kararlarından ve işlerinden etkilenen çalışma arkadaşlarının fikirlerini almak, onların hakkını korumak, konu ile ilgili önceden haberdar etmek, oluşan sorunlar karşısında yapıcı tutum sergilemek ve danışmaları.
Örgütsel Erdem	Sivil erdem olarak da adlandırılan örgütsel erdem; örgütün çıkarlarını en üst düzeyde tutmak, örgütün düzenlediği toplantılarına, politika tartışmalarına katılmak, örgütün takip etmesi gerek stratejiyle ilgili görüşlerini ifade etmek gibi yani örgütsel tüm faaliyetlere aktif olarak katılmasıdır.

Kaynak: Avcı, 2015; Basım ve Şeşen, 2006; Bolat, Bolat ve Seymen, 2009; Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011; Karaman ve Aylan, 2012; Podsakoff, Mackenzie, Panie ve Bachrach, 2000.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, organizasyona yönelik prososyal davranışla ilişkilidir. Ancak, bu iki kavram arasında ki ayrıma bakıldığında, prososyal davranışın, örgütte bir veya birden çok bireyin çıkarını sağlamak için sergilenen tüm davranışları içine alan ve bu yönü ile örgütsel vatandaşlık davranışından daha kapsamlı bir kavram olduğunu ifade eden İşbaşı (2000) bunu Şekil 1’de ki gibi açıklamıştır.



Şekil 1 Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık

Kaynak: İşbaşı, 2000.

Prososyal örgütsel davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını kapsadığını belirten İşbaşı (2000), prososyal davranışların örgütsel işlevselliği olan ve örgütsel işlevselliği olmayan davranışlar şeklinde ikiye ayrıldığını belirtmiştir. Örgütsel işlevselliği olmayan davranışlar, iş yerinde çalışanların birbirlerine yardım etmesinde aslında bir çıkar ilişkisi olduğunu, kendi performanslarının artması,

işlerinin olumlu yönde ilerlemesi için çalışma arkadaşlarına yardım etme, koruma vb. davranışlar sergilediklerini belirtmiştir. Örgütsel işlevselliği olan prososyal davranışlar ise, çalışanların bulundukları örgütü sürekli olarak geliştirmeye yönelik davranışlar sergilemek, iş arkadaşlarıyla bir bütün şeklinde çalışmak, örgüt içinde sorumluluğunun bilincinde olmak şeklinde nitelendirilir. Örgütsel işlevselliği olan prososyal davranışları da kendi içinde tanımlanmış rol davranışı ve fazladan rol davranışı olarak ikiye ayrıldığını söyleyen İşbaşı (2000), tanımlanmış rol davranışlarını, bireyin örgüt içinde rol tanımında bulunan davranışları sergilemesi olarak nitelendirirken, fazladan rol davranışını ise örgüt içinde bireye tanımlı olmayan davranışları sergilemesi şeklinde tanımlamıştır. Ekstra rol davranışları kapsamında bireyin sergilediği davranışlarda örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı bir prososyal örgütsel davranıştır.

2.3.3.2. Pozitif Davranışlar

Pozitif davranışlar, çalışanların bağlı oldukları örgütle ve diğer çalışanlarla bir bütün olmaya yönelik ortaya koydukları sosyal eylemler olarak tanımlayan Brief ve Motowidlo (1986), yaptıkları çalışmada prososyal davranışların 13 farklı türünün olabileceğini ortaya koymuşlardır. Bu tür davranışların arasında bir organizasyona girmek ve orada çalışmaya devam etmek, bir çalışan olarak kendisinden beklenen davranışları ve beklenen davranışların ötesinde performans göstermek gibi davranışlar sayılmaktadır.

Aşağıda ki tabloda Brief ve Motowidlo (1986) tarafından ortaya konulan 13 farklı prososyal örgütsel davranış yer almaktadır.

Tablo 5: Pozitif Prososyal Örgütsel Davranışlar

İş ile ilgili konularda çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak	Örgütte ki diğer çalışanlara karşı prososyal eylemleri içerir. Öncelikle iş ile ilgili faaliyetlerini gerçekleştirmekte akranlarına, altlarına ve süpervizörlerine gönüllü olarak ve ekstra rol üstlenerek yardım etmek.
İş arkadaşlarına kişisel konularda yardım etmek	Bireylerin örgüt içinde ki iş arkadaşlarının ailevi, duygusal vb. sorunlarında da yardımcı olmalarını kapsar.

Personel kararlarında esneklik gösterilmesi	Bireysel organizasyonel üyelere yönelik üçüncü tür bir sosyal davranış, işe alım, performans değerlendirme ve tazminat gibi konularda daha adil davranılması.
Örgütsel olarak tutarlı bir şekilde müşterilere ürün ve hizmet sunmak	Perakende mağazalar, bankalar, hastaneler, eğitim kurumları, kamu hizmeti kurumları ve seyahat acenteleri gibi birçok iş organizasyonu kişisel veya yüz yüze işlemlerle tüketicilere ürün veya hizmet dağıtır. Müşterilerle doğrudan iletişim kuran örgütlerde çalışanlar müşterinin ihtiyacını düşünmeden sadece ürünü ya da hizmeti pazarlamaya çalışır. Prososyal davranış, müşterinin örgüt tarafından sağlanan hizmet veya ürüne ihtiyaç duyduğunu, müşterinin bu durumdan fayda sağlayacağını düşündüğünde gerekli davranışları sergilemektedir.
Örgütsel olarak müşteriye tutarsız yollarla ürün veya hizmet sunmak	Bir diğer müşteriye yönelik davranış, örgütsel açıdan müşteriye tutarsız şekilde mal veya hizmet sunmaktır. Müşterilere kuruluş açısından zararlı bir şekilde mal veya hizmet sağlaması. Örneğin, bir satış görevlisinin müşteriye yetkili fiyattan daha düşük bir fiyat teklif etmesi veya ürünün olumsuz özelliklerini vurgulayarak müşterinin satın almasını engelleyebilir.
Örgütün hizmet veya ürünleri ile ilgili olmayan kişisel konularda müşteriye yardım etmek	Bu müşterilere yönelik üçüncü bir sosyal davranış biçimidir. Müşteriler ile iletişim halinde olan çalışanlar müşterileri dinlemek, onlarla sundukları ürün veya hizmet hakkında olan veya olmayan konular hakkında konuşma imkanına sahiptirler. Çalışanların bu tip durumlarda sergileyecekleri davranış örgüt için işlevsel ya da işlevsel olmayabilir.
Organizasyonel değerlere, politikalara ve düzenlemelere uymak	Bu davranış tipi, örgütün değerlerine, misyon, vizyon ve politikalarına uygun hareket etmeyi kapsamaktadır.
Prosedürler, örgütsel ve idari konularda iyileştirmeler için önerilerde bulunmak	Çalışanların, örgütün daha işlevsel ve başarılı hale gelmesi için farklı yöntem ve uygulamaları dile getirmesi, tavsiyelerde bulunması şeklinde ifade edilir.
Uygun olmayan yönergelere, prosedürlere ve ya politikalara itiraz etmek	Örgüt üyesinin bazı durumlarda örneğin, bir yönerge, prosedür veya politikanın yasa dışı veya örgütü olumsuz etkileyeceğini düşündüğü durumlarda fikrini belirtmesi.
İş için ekstra çaba sarf etmek	Örgütteki görevini yerine getirirken ekstra çaba, özen, azim ve vicdanlılığı temsil eden prososyal davranış olarak tanımlanır.
Ekstra görevler için gönüllü olmak	Örgüte yardım etmek için bireyin görev tanımında olan veya olmayan görevleri gönüllü olarak üstlenmesidir. Bu tür görevler arasında komisyon atamaları, konuşma sözleşmeleri, organizasyonel süreçlerin önünde ki engelleri kaldırmak ve beklenmedik tehlikelere karşı örgütü korumak gibi görevleri gönüllü olarak yapmak.
Geçici zorluklara rağmen örgüt ile kalmak	Örgütsel sadakat olarak bir prososyal davranış biçimidir. Örgütte oluşan rahatsız edici, sıkıcı durumlarda bile örgütte kalmaya devam etmek.

Örgütü, örgüt dışındakilere olumlu bir şekilde tanıtmak	Bireyin örgüte olan sadakatini ifade etmesinin bir diğer yolu da örgütü, örgüt dışındakilere olumlu şekilde tanıtmak. Bu sayede dışarıdan örgütün itibarı artar, pazarda ki konumunu ve finansal yatırımcıların gözündeki yerini iyileştirir.
--	---

Kaynak: Brief ve Motowidlo (1986)

Tabloya bakıldığında Brief ve Motowidlo (1986) prososyal örgütsel davranışları, bireylerin iş arkadaşlarının hem iş hem de özel hayatlarındaki sorunları ile ilgili yardım etmek, işyerinde oluşan her türlü duruma karşı personellere adil bir şekilde davranmasının, çalıştığı sektörde özellikle müşterilerle doğrudan iletişim kuran çalışanların müşterileri ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirerek doğru zaman da doğru ürün ve hizmet sunmasının prososyal örgütsel davranış olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan çalıştığı örgütün prosedürlerine uygun davranışlar sergilenmesinin, bulunduğu örgütün yararına çözümler üreterek örgütünün daha başarılı hale gelmesi için çaba gösterilmesinin, şirket içinde oluşan problemlere karşı şikayet etmeden çözüm için çabalayarak işyerinden ayrılmayı düşünmeden devam etmesi, çalıştığı kurumu çevresine kötülemeden şirketinin iyiliğini düşünmesinin prososyal örgütsel davranışlar olarak nitelendirir. Kısacası Brief ve Motowidlo (1986) prososyal örgütsel davranışları, çalışanın iş tanımında olmayan işyerine aidiyet duygusuyla bağlı olması, bulunduğu örgüt için karşılık beklemeden iş tanımında olmayan işleri yerine getirerek katkı sağlaması ve çalışma arkadaşlarına da gerek işyerinde gerek kişisel hayatları için destek olması şeklinde yorumlamışlardır.

2.3.4. Prososyal Davranış Türleri

2.3.4.1. Rol

Türk Dil Kurumu (TDK) rol kavramını “*Bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev*” olarak tanımlamaktadır (TDK, 08.02.2020). Rol, diğer bireylerinde yer aldığı bir konsept içerisinde gerçekleşen etkinliklerde, bireyden/bireylerden beklenen davranış modelleridir. Rol terimi, kişinin statüsüne istinaden, bireyden beklenen davranışlardır. Her toplumda kültürel değerlerine göre davranışlar değişiklik göstermektedir (Yörük, 2000).

Aktör, sahnede canlandırdığı karakterin özellik ve davranışlarını oyunu sergilediği süre boyunca üstlenerek o kişiymiş gibi rolünü oynar. Sosyolojik olarak rol kavramı da buna benzemektedir. Aralarında ki fark ise aktör sahnede başkasının rolünü oynarken sosyal rolde birey kendi rolünü oynamaktadır. Bireyin birçok rolü vardır ve bu rolleri bir süreliğine oynayıp sonrasında bırakması düşünülemez. Birey hayatı boyunca rolünü oynamaya devam etmektedir (Fichter, 2015).

Aynı zamanda rol, bir örgüt veya bir sosyal sistem içerisinde yer alan kişilerin içerisinde doldurduğu pozisyonları yansıtır. Bir başka ifade ile rol; örgüt veya sosyal sistem içerisindeki belirli bir pozisyonla ilgili davranışlar sistematiktir. Yani örgütlerde bulunduğu pozisyonlara göre bireylerin kendisinden beklenen davranışları gerçekleştirmesidir.

Örgütlerde rol kavramı bireyin görevinin tanımı olan davranışlar yani rol içi davranışlar ve bireyin görev tanımında olmayan, hiç bir karşılık beklemeden sergilediği rol ötesi davranışlar olarak ikiye ayrılır.

2.3.4.2. Rol İçi Prososyal Davranışlar

Rol içi davranış, temel görev anlamına gelir. Bireyin örgütte üstlendiği görev, sorumluluk ve örgüt içinde üzerine düşen faaliyetleri ifade eder (Zhu, 2013). Katz (1964) rol içi davranışları, bireye iş ortamında tanımlanmış iş performansı ile ilgili beklenen davranışlar olarak tanımlamıştır.

Öte yandan Ilgen ve Hollenbeck (1991), rol içi prososyal davranışları, kurumun içinde bireyin bulunduğu pozisyonda üstlendiği görevin gerekliliklerini yerine getirmek olarak tanımlamışlardır.

Rol içi davranışlar, örgüt tarafından belirli kurallar çerçevesinde yazılı olarak örgüt çalışanlarının davranışlarını belirleyen, çalışandan beklenen davranışları kapsayan, örgüt içi verimlilik ve huzuru arttırmayı amaçlayan davranışlardır. Bu davranışları bütün çalışanların özverili bir şekilde yerine getirmesi beklenir.

Görüldüğü üzere rol içi prososyal davranışlar farklı kaynaklarda ele alınmıştır. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlara bakıldığında rol içi prososyal davranışlar kavramı için bireyin işini, bulunduğu örgütün temel amaçlarına

göre yapması ve resmi iş tanımının içinde bulunan işleri yerine getirmesi şeklinde nitelendirilebilir.

Öte yandan örgüt içinde çalışanlar kendilerinden beklenen performansı ortaya koyamazlarsa, izin, zam vb. örgütsel ödüllere de hak kazanamayacaklar, işlerini de kaybedeceklerdir. Rol içi davranışlar olarak nitelendirdiğimiz davranışlar aslında personelin iş yerinde üzerine düşen görevleri şeklinde nitelendirilmektedir. Bu yüzden ki rol içi davranışlar ortaya konulmadığı zaman çalışanların işyerinde kınanma ya da olumsuz maddi durumlarla karşı karşıya kalma ihtimali yüksektir (Van Dyne ve LePine, 1998).

2.3.4.3. Rol Ötesi Prososyal Davranışlar

Rol ötesi davranışlar, ekstra rol davranışları olarak da adlandırılmaktadır. Çetin ve Fıkırkoca (2010) rol ötesi davranışları, “*çalışanların kendi isteklerine bağlı olarak sergilenen ve örgüte çeşitli açılardan olumlu veya olumsuz etkileri olan davranışlar*” olarak tanımlamıştır. Rol ötesi davranışlar örgütsel verimlilik için önemli olup, bireylerin çalışma arkadaşlarına yardım etmesi ve benzeri davranışlardır (Moorman, Niehoff, Organ, 1993).

Van Dyne, Cummings ve McLean Parks (1995), yardım etme ve hakkını savunma gibi davranışların her zaman rol ötesi davranış olmadığını savunmaktadır. Buna örnek olarak, hemşirelik gibi yardım, bakım vb. davranışların iş tanımında olan meslekleri ve avukatlık, arabuluculuk gibi insanları savunmanın iş tanımında olan mesleklerin rol ötesi davranışlar olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmişlerdir. Rol ötesi davranışların tanımını yaparken de belirttiğimiz gibi, bir davranışın rol ötesi prososyal davranış olabilmesi için çalışanın görev tanımında olmayan ve o görevin yapılamaması durumunda herhangi bir ceza veya bir yaptırımın uygulanmaması gerekmektedir. Dolayısıyla bir davranışın rol ötesi veya rol içi olup olmaması mesleklere göre değişkenlik gösterebilmektedir.

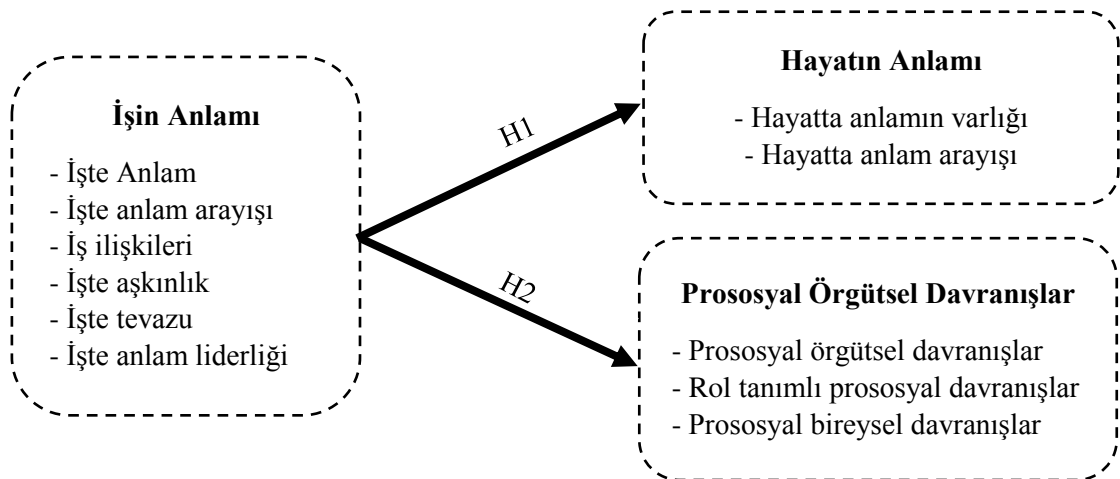
Bireysel inisiyatif, iş ile ilgili problemlerle alakalı ve iş yerindeki görevlerinin ötesinde ve gönüllü olarak yapılması durumunda rol ötesi davranışlar olarak ele alınabilir. Bu davranışlara örnek olarak gönüllü yapılan ve bireyin veya örgütün

performansını geliştirmeyi amaçlayan yenilikçi, yaratıcı davranışlar, çalışanın görevini yerine getirmek için ekstra çaba ve gayret göstermesi, iş tanımında olmayan görevleri gönüllü bir şekilde katılıp, gerçekleştirmesi ve bu davranışlara diğerk çalışma arkadaşlarını teşvik etmesi gibi eylemler sayılabilir. Bütün bu davranışların en önemli ve ortak noktası ise çalışanların iş yerindeki görev ve sorumluluklarının gerektirdiğı davranış ve aktivitelerin ilerisine ve ötesine geebilmesidir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000)

Rol içi davranışlara kıyasla rol ötesi davranışlar daha pozitif bir etki oluşturur. Bunun sebebi rol içi davranışlar bireylerin asıl rollerine bağılı olan davranışlar iken rol ötesi davranışlar bireylerin iinden gelerek yaptıkları, yapmakla yükümlü olmadıkları davranışları sergilemeleridir. Rol tesi davranışların başlıca üç zelliğı bulunmaktadır. 1-Roller önceden belirlenmemiştir. 2- ödül sistemleri önceden belirlenmemiştir. 3-Yapılmaması durumunda herhangi bir cezalandırılma durumunun olmaması (Van Dyne ve LePine, 1998).

2.4. ARAşTIRMANIN KURAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın modelini bağımsız değışken olarak işin anlamı, bağımlı değışkenler olarak da hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışlar oluşturmaktadır. Kuramsal araştırma modeli şekil 2’de sunulmuştur.



şekil 2: Kuramsal Araştırma Modeli

H1: İşin anlamı hayatın anlamını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde işin anlamı ile hayatın anlamı arasında ilişkinin olduğu görülmektedir. Nitekim Steger ve Dik (2009) yaptıkları araştırma sonucunda hayatlarında anlam bulan bireylerin işlerinde de anlam bulduklarını tespit etmişlerdir. Öte yandan Balcı ve Ağ (2019)'da yaptıkları çalışmada işin anlamı ile hayatın anlamı arasında bir ilişki olduğunu, hayatın anlamının işin anlamının üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Morse ve Weiss (1955) çalışmalarında tipik bir insan için çalışmanın, bir amaca sahip olmak, bir başarı duygusu kazanmak, kendini ifade etmek demek olduğunu ve çalışmamanın onu amaçsız ve katkıda bulunma fırsatlarından yoksun bırakacağını düşüncesine yönelttiğini belirtmektedir.

Yapılan bu çalışmada işin anlamlılığının bireyin hayatının anlamını pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Hayatlarının çoğunu işyerinde geçiren insanlar için iş önemli bir yere sahiptir. Çalıştıkları işte anlam bulan, doğduğu günden bu yana hayatlarında bir anlam arayışında olan bireylerin hayatlarındaki arayış içinde anlamı bulacağı öngörülmektedir. İş hayatlarında buldukları anlam ile bireyler hayatlarında da büyük bir anlam kazanacaktır. Bu bağlamda;

H1a: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkiler.

H1b: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışı pozitif yönde etkiler.

H1c: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam arayışı, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkiler.

H1d: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam arayışı, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışını pozitif yönde etkiler.

H1e: İşin anlamlılığının alt boyutu olan iş ilişkileri, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkilemektedir.

H1f: İşin anlamlılığının alt boyutu olan iş ilişkileri, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışını pozitif yönde etkilemektedir.

H1g: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte aşkınlık, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkilemektedir.

H1h: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte aşkınlık, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışını pozitif yönde etkilemektedir.

H1ı: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte tevazu, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkilemektedir.

H1i: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte tevazu, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışı boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1j: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam liderliği, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlamın varlığını pozitif yönde etkilemektedir.

H1k: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam liderliği, hayatın anlamının alt boyutu olan hayatta anlam arayışını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: İşin anlamı prososyal örgütsel davranış eğilimini anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Brief ve Motowidlo (1986) prososyal örgütsel davranış eğilimindeki bireylerin zaman, enerji ve diğer kişisel kaynaklarını kuruluşun iyiliği için ve kendi çıkarlarının bir kısmını feda edebilecek şekilde yönelimleri olduğunu belirtmektedir. Mcneely ve Meglino (1994) ise başkaları için endişe etme ve empati becerileri artış gösteren bireylerin prososyal bireysel davranışlarında da artışa neden olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda insan zihninde mükemmel aşamalardan geçerek belli bir düzeye gelen anlamlandırma sürecinde işin anlamlandırılması önemli bir yere sahiptir. Özellikle kendi menfaatlerinin ötesinde bireysel yada örgütsel davranış göstermesi beklenen bir bireyin işini sevmesi ve zihninde anlamlandırması önem arz etmektedir. İşini anlamlı bulan bireylerin üzerine düşen görevlerin dışında hiçbir karşılık beklemeden iş yerinin daha iyi olması için çaba göstereceği, başkalarına

fayda sağlamayı kendi ihtiyacından önde tutması ve iyiliği yayma isteği gibi durumları sergileyeceği de öngörülmektedir. Bu bağlamda;

H2a: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam, hayatın anlamının alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2d: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam arayışı, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2e: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam arayışı, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2f: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlama arayışı, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2g: İşin anlamlılığının alt boyutu olan iş ilişkileri, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2h: İşin anlamlılığının alt boyutu olan iş ilişkileri, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2ı: İşin anlamlılığının alt boyutu olan iş ilişkileri, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2i: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte aşkınlık, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2j: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte aşkınlık, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2k: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte aşkınlık, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2l: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte tevazu, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2m: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte tevazu, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2n: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte tevazu, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2o: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam liderliği, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2ö: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam liderliği, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan rol tanımlı prososyal davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

H2p: İşin anlamlılığının alt boyutu olan işte anlam liderliği, prososyal örgütsel davranışın alt boyutu olan prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri nicel ve nitel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nicel araştırma yöntemleri, ölçülebilen ve sayılarla ifade edilebilen bir araştırma yöntemidir. Nicel araştırma yöntemlerinde ki temel amaç, araştırma konusunun neden-sonuç ilişkilerini açıklayan bilgiyi üretmektir (Türnüklü, 2001).

Nitel araştırma; ilişkilerin, etkinliklerin ya da durumların niteliğinin incelendiği, olguların, olayların ya da davranışların gerçekleştiği doğal ortamında izlendiği, araştırmacının verilere doğrudan kaynağından ulaştığı bir araştırma yöntemidir (Büyükoztürk vd. 2019).

Bu başlık altında, araştırmada tercih edilen nicel yönteme, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, araştırmanın evren ve örneklemine yönelik bilgilere yer verilecektir.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada değişkenler arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek, araştırmada elde edilen verileri sayısal olarak daha iyi yorumlayabilmek, ifade edilebilmek ve sonuçları genelleştirilebilmek amacıyla nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nicel araştırmalar ile veriler sayısal olarak elde edildiğinden kişilerin kesin sınırlarla çizilmiş görüşleri, duygularının etkisi dışında daha gerçekçi verilere dayandırılabilir.

Nicel araştırmanın üstün ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Bu yönleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6: Nicel Araştırmanın Üstünlük ve Zayıflıkları

Nicel Araştırmanın Üstünlükleri	Nicel Araştırmanın Zayıflıkları
• Genelleştirilebilir sonuçlar üretmeyi sağlar. • Farklı gruplar arasında karşılaştırma yapmayı sağlar. • Kuramların doğruluk derecesi test edilir. • Belirli bir yapı içindeki ilişkilerin incelenmesine yarar.	• Mükemmel örneklem almak güçtür. • Yeteri sayıda veri toplamak güçtür. • Mükemmel ölçüm şartları her zaman sağlayamayabilir. • Ölçme aracı önyargıyı da yansıtır. • Model dışındaki veriler ile ilgilenmez.

Kaynak: Büyüköztürk vd., 2018.

Nicel araştırmalarda kullanılan farklı araştırma desenleri mevcuttur. Araştırmanın amacı, içeriği, yöntemi, veri toplama tekniği gibi etkenler araştırma deseni tercihine etki etmektedir. Araştırma mevcut durumu inceleyen bir araştırma olması, olaylar arasındaki ilişkiyi ortaya koyması, araştırılan konunun mevcut durumuna ilişkin hipotezler test etmek için verilerin toplanması gibi özelliklerinden dolayı araştırma deseni olarak betimsel araştırma deseni kullanılmıştır.

3.1.2. Nicel Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yöntemlerinde kullanılmakta olan veri toplama teknikleri şunlardır (Büyüköztürk vd., 2018; Karasar, 2019):

- **Gözlem:** Gözlemcinin belli bir olay, oluşum ve davranışları tespit etmek, anlamak ve açıklamak amacıyla gözlemleyerek veri topladığı tekniktir.
- **Görüşme:** En az iki kişi arasında sözlü iletişim yoluyla veri toplama yöntemidir. Görüşme çoğu zaman yüz yüze yapılıyor olsa da telefon vb. ses ve görüntü iletilicileri ile de yapılabilmektedir.
- **Anket:** Belirli bir plan ve amaca göre düzenlenmiş, insanların davranışlarını, yaşam koşullarını, inançlarını veya tutumlarını belirlemeye yönelik bir dizi sorudan oluşan araştırma tekniğidir.

Yapılan bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket tekniğinin tercih edilmesinin sebebi, çalışan personellere daha hızlı ulaşabilmek, anket tekniğinin maliyetinin diğer tekniklere göre daha düşük olması, anketi cevaplayan kişinin kimliğini belirtmeden cevapladığından dolayı sorulara daha samimi ve gerçekçi cevap verecek olması bizim daha güvenilir sonuçlara ulaşmamızı

sağlar ve araştırma sonucumuzu daha güçlü kılar, herkese aynı sorular sorulacağı için cevaplarının kıyaslanma imkanı fazladır. Bunların dışında anket tekniği ile elde edilen verilerin analizinin daha kolay olduğu düşünülmektedir. Ortaya konulan tüm bu nedenlere dayalı olarak araştırma kapsamında anketler aracılığıyla veri toplanması planlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırmada soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği canlı ya da cansız varlıklardan oluşan büyük gruptur (Büyüköztürk vd., 2018). Araştırmanın yapıldığı dönemde Dünya’da yaşanan COVID-19 salgınından dolayı ulaşılabilirliğin daha kolay olması amacıyla araştırma evreni Düzce Merkez’de çalışan bireyler olarak belirlenmiştir. Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması ve net bir şekilde bilinmemesi nedeniyle örnekleme yöntemine gidilmiştir.

Örneklem, özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilen evrenin sınırlı parçasıdır (Büyüköztürk vd., 2018). Örneklem sayısını hesaplamak için, ana kütledeki birim sayısı (N) bilinmediğinde aşağıda formül kullanılmaktadır. Formül ve formülde yer alan sembollerin açıklaması aşağıda paylaşılmaktadır (Karagöz, 2014):

$$n = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

n: Örneklem sayısını,

p: Ana kütledeki incelenen olayın gerçekleşme olasılığı,

q: Ana kütledeki incelenen olayın gerçekleşme olasılığı,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyi,

d: Tahmin edilecek olan ana kütle oranı ile aynı ana kütlede alınan örneklem arasındaki sapma miktarını ifade etmektedir.

Olayın gerçekleşme olasılığı $p=0.5$, olayın gerçekleşmeme olasılığı $q=0.5$, $\alpha=0.05$ de serbestlik derecesindeki t değeri $t=1.96$ ve örnekleme hatası $d=0.05$ olarak

alınmıştır. İlgili değerler formüle uygulandığında araştırma örneklem sayısı (n)=384 olarak belirlenmiştir.

Örneklem sayısı belirlendikten sonra örneklem yöntemine karar verilmiştir. Bu bağlamda evren sayısının net olmaması nedeniyle olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminde denek bulma işlemi arzu edilen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam etmektedir (Altunışık vd., 2007). Bu yöntem aracılığıyla maliyetler düşük tutularak yüksek sayıda bir örneklem kümesine ulaşılabilir. Dolayısıyla ulaşılması hedeflenen rakamın üzerinde bir rakamla kolayda örnekleme yöntemi üzerinden 648 anket toplanmıştır. Anket toplama süreci ile ilgili bilgiler aşağıda paylaşılmaktadır.

Araştırma verileri 11.06.2020 – 08.10.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketleri toplarken bilindiği üzere tüm Dünya’da ve ülkemizde de etkisini gösteren COVID-19 virüsü sebebi ile yüz yüze anket gerçekleştirmekte zorlanılmıştır. Elde edilen verilerden 71 tanesi yüz yüze gerçekleştirilirken 577 tane anket LinkedIn üzerinden Düzce’de çalışanlar ile mesaj yolu ile bağlantı kurarak online anket sitesi ve Google formdan oluşturulan anket linkleri paylaşımı ile toplanmıştır. Toplamda 648 anket toplanmış olup anket verilerinden 26 tanesi çalışma adreslerinin Düzce Merkez dışında olması, 5 tanesinin emekli veya öğrenci olması ve 17 tanesinin de kayıp veriye sahip olması sebebiyle çıkartılarak analize 600 anket formu dahil edilmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma da öncelikle katılımcılar ile ilgili bilgilerin yer aldığı kişisel bilgi formu, anketin ikinci kısmında ise bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik ölçekler yer almaktadır.

Bu ölçekler; işin anlamlılığı, hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranış ölçeğidir. Kullanılan ölçeklerdeki ifadeler 5’li likerte göre derecelendirilmiştir. Ölçek puanlaması, “1: kesinlikle katılmam”; “2: az katılırim”; “ 3: orta düzeyde katılırim”; “4: çok katılırim” ; “5: tam katılırim” şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Anlamlı İş Ölçeği

Göçen ve Terzi (2019) tarafından işletmelerdeki çalışanlara göre anlamlı iş ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçektir. 6 boyut, 21 maddeden oluşan anlamlı iş ölçeğinin iç tutarlılık anlamındaki güvenirlik değeri .84 olup ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Anlamlı iş ölçeği geliştirilirken Both-Nwabuwe ve diğerlerinin (2017) çalışması incelenmiştir. Araştırmacılar anlamlı iş üzerine yapılan 111 çalışmayı ve geliştirilen 7 ölçeği incelemiş, seçim kriterlerine göre anlamlı işi çok boyutlu olarak ele alan dört ölçeği açıklamıştır. Bahsedilen bu dört ölçek ve boyutları Tablo 7 'deki gibidir.

Tablo 7: Anlamlı İş Ölçekleri

Ölçek Başlığı	Yazarlar	Boyutlar
Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği	Lips-Wiersma ve Wright (2012)	İçsel benlik gelişimi, Diğerleriyle bir olma, Tam potansiyeli açığa çıkarma, Diğerlerine hizmet, Gerçeklik, İlham, Dengeleme.
İş ve Anlam Envanteri	Steger vd. (2012)	Pozitif anlamlılık, İş yoluyla anlam inşa etme, Üst amaç motivasyonları (çoğunluğun yararı).
Anlamlı İş Ölçeği	Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres (2015)	Ahlaki uygunluk, İşle aynileşme ve özdeşleşme, Özerklik, Gelişim ve öğrenme, İş ilişkileri kalitesi, İşin faydası.
İşte Anlam Ölçeği	Lee (2015)	Anlamlı varoluşa doğru yaşamın bir parçası olarak iş, İşte anlamlı amaç ve hedefler, İş kaynaklı anlam, İşte pozitif duygu deneyimi.

Kaynak: Both-Nwabuwe vd., 2017.

Lips-Wiersma ve Wright (2012), kapsamlı anlamlı iş ölçeği olarak geliştirdiği ölçeği 7 boyut altında toplamıştır. Steger ve diğerleri (2012) iş ve anlam envanteri ölçeğinde işin anlamı kavramını 10 maddeden oluşan 3 boyut altında toplamıştır. Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres (2015) anlamlı iş ölçeğini 25

maddeden oluşan 6 boyut altında toplarken, Lee (2015) ise işte anlam ölçeğini 5 boyut altında toplayarak ölçeğini oluşturmuştur.

Ölçek geliştirilirken bu 4 ölçeğin boyutları ve kavramsal çalışmalardan yararlanılmıştır. Anlamlı iş ölçeği için altı boyuttan oluşan 90 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş ve belirlenen örneklem grubuna uyarlanmıştır. Uygulama sonucunda bazı mevcut ölçek boyutları faktör analizi sonucunda bu çalışmadaki boyutlar ile tutarlılık gösterdiği görülmüştür. Ölçeğin ilk dört boyutu *İşte Anlam*, *İşte Anlam Arayışı*, *İşte Aşkınlık* ve *İş İlişkileri* mevcut ruhsallık, anlam temelli ölçekler ve bu ölçeklerin boyutları ile yüksek oranda benzerlik göstermektedir. Göçen ve Terzi (2019) kendini gerçekleştirme ve anlam algısına sahip olan bireylerin tevazuya sahip olması, iyiliği yayma isteği ve başkalarına fayda sağlama duygusunu kendi ihtiyaçlarının önünde tutması gibi ilgili durumların anlamlı iş ölçeklerinde değinilmediğini fark etmiş ve alan yazına katkı sağlamak için anlamlı işe sahip insanların önemli özelliklerini yansıtan iki boyut eklemiştir. Bu boyutlar işte tevazu ve işte anlam liderliği olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla ölçek altı boyuttan ve toplamda 21 ifadeden oluşmaktadır. Tüm ölçeğin güvenirlik değeri .84'dür. Alt boyutlarının güvenirlik değerleri ise sırasıyla; işte anlam boyutunun .84, işte anlam arayışı boyutunun .80, iş ilişkileri boyutunun .84, işte aşkınlık boyutunun .73, işte tevazu boyutunun .74 ve işte anlam liderliği boyutunun .80'dir.

Anlamlı İş Ölçeği 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin 1, 2, 3, 4,5. maddeleri ölçeğin işte anlam boyutunu oluştururken, 6, 7, 8. maddeleri işte anlam arayışı boyutunu, 9, 10, 11, 12. maddeleri iş ilişkileri boyutunu, 13, 14, 15. maddeleri işte aşkınlık boyutunu, 16, 17, 18. maddeleri işte tevazu boyunu ve 19, 20, 21. maddeleri ise işte anlam liderliği boyunu oluşturmaktadır.

İşin anlamlılığı ile ilgili yapılan ölçek araştırmasında farklı araştırmacılar (Steger vd., 2012; Akın vd., 2013; Mor-Barak, 1995) tarafından geliştirilen ölçekler incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilen Anlamlı İş Ölçeğinin daha kapsamlı olması ve araştırmamız ile daha uyumlu olmasından dolayı bu ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür.

3.3.2. Hayatta Anlam Anketi

Bireylerin hayatlarında ne kadar anlam bulduklarını, ne kadar anlam aradıklarını ölçmek amacıyla Steger ve diğerleri (2006) tarafından hayatta anlam anketi geliştirilmiştir.

Hayatta anlam anketi 10 maddeden oluşan 7'li likert tipi (1 kesinlikle yanlış - 7 kesinlikle doğru) bir ölçektir. Ölçek, hayatta anlamın varlığı ve hayatta anlam arayışı olmak üzere iki alt ölçekten oluşmaktadır. Hayatta anlamın varlığı alt boyutunu 1, 4, 5, 6 ve 9. maddeler oluşturmaktadır ve 9. madde ters kodlanmıştır. Hayatta anlam arayışı boyutunu ise 2, 3, 7,8 ve 10. maddeler oluşturmaktadır.

Hayatın anlamı ile ilgili yapılan ölçek araştırmasında Aydın, Kaya ve Peker (2015) tarafından geçerlilik ve güvenirliliği yapılan hayatın anlam ve amacı ölçeği ile Steger ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen hayatta anlam anketi araştırma kapsamında daha uygun görüldüğü için daha detaylı incelenmiştir. İnceleme sonucunda Steger ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen hayatta anlam anketinin araştırmamıza daha uygun olduğu düşünülerek bu ölçekte karar kılınmıştır. Ölçeği Boyraz, Lightsey ve Can (2013) tarafından ingilizceden türkçeye çevrilmiştir. Ölçeği önce ingilizceden türkçeye üç kişi tarafından çevrilmiş daha sonra tekrar ingilizceye çevrilmiş ve orijinal ingilizce versiyonu ile karşılaştırılmıştır. Ölçeğin cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0.91'dir. Hayatta anlam varlığı alt boyutu güvenirlik katsayısı 0.82 bulunmuşken hayatta anlam arayışı alt boyutu güvenirlik katsayısı 0.87 bulunmuştur. Dört hafta sonra yapılan test tekrar test güvenirlik katsayısı sırası ile 0,70 ve 0,73 olarak bulunmuştur (Steger vd, 2006).

3.3.3. Prososyal Örgütsel Davranış Ölçeği

Çalışanların prososyal örgütsel davranışlarını ölçmek amacıyla McNeely ve Meglino (1994) tarafından geliştirilen “Prososyal Örgütsel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek literatürde üç boyut ve beşli Likert tipi bir ölçek olarak kabul edilmiştir. Prososyal örgütsel davranış ölçeği; 7'si prososyal örgütsel davranışı, 7'si rol tanımlı prososyal davranışı ve 6'sı prososyal bireysel davranışı ölçen toplam 20 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekte, rol tanımlı prososyal davranış, prososyal

örgütsel davranış ve prososyal bireysel davranıştan oluşan üç alt boyut için maddeler yer almaktadır. Prososyal örgütsel davranış ölçeğinin maddeleri, bireylerin çalıştıkları örgütlerdeki prososyal örgütsel davranışlarını, rol tanımlı prososyal davranışlarını ve prososyal bireysel davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılmaktadır.

Tablo 8: Ölçek Çevirisi Aşamaları

Basamak	Yapılacak İşlem
1	İhtiyacın belirlenmesi
2	Uygun ölçme aracının belirlenmesi
3	Çeviri ekibinin oluşturulması
4	Çevirileri inceleyecek olan dil ve alan uzmanlarının belirlenmesi
5	Çevirisi yapılan ölçek formlarının belirlenmesi
6	Ölçeğin türkçeye çevirisinin yaptırılması
7	Ölçeğin türkçeden orijinal formuna çevirisinin yapılması
8	Orijinal diline çevrilen ölçek formu ile orijinalinin karşılaştırılması
9	Dil geçerliliğini sınamak için uygulama yapılması
10	Uygulama sonrası istatistiksel analizler yapılması
11	Türkçeye çevirisi yapılmış olan ölçeğe ilk şeklinin verilmesi
12	Pilot uygulamaların gerçekleştirilmesi
13	Pilot uygulama sonrasında istatistiksel analizler yapılması
14	Ölçeğe son şeklini verme

Kaynak: Seçer, 2018.

Öncelikle prososyal örgütsel davranış konusu ile ilgili yapılan kapsamlı araştırma sonucunda konu ile ilgili Türkçe ölçeğe rastlanmamıştır. Araştırma sonucunda bulduğumuz ölçeğin İngilizce olmasından dolayı Türkçe'ye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Prososyal örgütsel davranışlar ölçeğini Türkçe'ye uyarlamak için öncelikle Prof. Meglino'yla mail yolu ile iletişim sağlanarak izin alınmıştır. İzne dair mail yazışmaları ekte paylaşılmaktadır.

Üçüncü ve dördüncü aşamada ölçeğin orijinal dilinden Türkçe'ye çevirisinin yapılması için uzmanlar tespit edilmiştir. Bu bağlamda sosyal bilimler alanında uzmanlaşmış ve İngilizce'ye hakim 3 akademisyen ve bir noter yeminli İngilizce

mütercim sürece dahil edilmiştir. Beşinci aşamada prososyal örgütsel davranış kavramını ölçmek amacıyla McNeely ve Meglino (1994) tarafından geliştirilen “Prososyal Örgütsel Davranış Ölçeği” tespit edilmiştir. Altıncı aşamada ölçek çeviri ekibindeki iki kişi tarafından incelenip Türkçe’ye çevirisi sağlanmıştır. İlk çeviri her zaman birbirinden bağımsız çalışan en az iki kişi tarafından yapılmalıdır (Coster ve Mancini, 2015’den Akt. Çapık vd., 2018). Yedinci aşamada Türkçe’ye çevrilen ölçek maddeleri sosyal bilimler alanında uzman ve İngilizce’ye hakim 1 akademisyen ve noter yeminli İngilizce mütercim tercüman tarafından tekrar orijinal formuna çevirisi yapılmıştır. Sekizinci aşamada orijinal diline çevrilen ölçek formu ile orijinalinin karşılaştırılması yapılmıştır. Birbirinden bağımsız olarak yapılan bu çeviriler daha sonra bir arada değerlendirilerek, her madde için en uygun olan çeviri seçilmiştir. Bu aşamada ölçekte bulunan iki maddede “ve” bağlacının kullanılması ve Türkçe’de farklı anlamlar içermesi nedeniyle bu maddeler ayrıştırılmış ve ölçeğe iki madde daha eklenmiştir. Sonrasında elde edilen 22 Türkçe’ye çevrilmiş madde, kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla alanında uzman 7 akademisyen ile paylaşılmıştır. Davis (1992) kapsam geçerliliğine yönelik teknikte ifadeleri “Madde Uygun”, “Madde Hafifçe Gözden Geçirilmeli”, “Madde Ciddi Olarak Gözden Geçirilmeli” ve “Madde Uygun Değil” seçeneklerinden biri kapsamında değerlendirmesini ve maddelerden herhangi biri için “Madde Uygun” ve “Madde Hafifçe Gözden Geçirilmeli” seçeneğini işaretleyen uzman sayının toplam uzman sayısına oranının 0,80’den büyük olması gerektiğini ve böylece maddelerin kapsam geçerliliğini sağlamış sayılacağını belirtmektedir. Bu durum ifadenin soru havuzunda kalmaya devam edeceği anlamına gelmektedir (Grant ve Davis, 1997; Davis, 1992:196). Uzman değerlendirmeleri sonucunda 22 maddenin her birine ait Madde Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Ölçeğe alınacak maddelerin kabul edilebilir Madde KGİ değerleri uzman sayısına göre değişmekle birlikte bu değer .78’in altında olmaması önerilmektedir (Polit ve Beck, 2006). Maddelerin her biri için hesaplanan KGİ değerleri 2. ve 7. Maddeler için .86 ve diğer tüm maddeler için 1 çıkmıştır. Bu bağlamda ölçekteki maddelere yönelik kapsam geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 9: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Dilsel Eşdeğerlilik Korelasyon Tablosu

İFADELER	r	p	İFADELER	R	p
ing1-türkçe1	.917	.000	ing12-türkçe12	.897	.000
ing2-türkçe2	.941	.000	ing13-türkçe13	.858	.000
ing3-türkçe3	.856	.000	ing14-türkçe14	.873	.000
ing4-türkçe4	.888	.000	ing14-türkçe15	.790	.000
ing5-türkçe5	.884	.000	ing15-türkçe16	.929	.000
ing6-türkçe6	.833	.000	ing16-türkçe17	.928	.000
ing7-türkçe7	.915	.000	ing16-türkçe18	.580	.000
ing8-türkçe8	.898	.000	ing17-türkçe19	.853	.000
ing9-türkçe9	.900	.000	ing18-türkçe20	.954	.000
ing10-türkçe10	.845	.000	ing19-türkçe21	.940	.000
ing11-türkçe11	.855	.000	ing20-türkçe22	.976	.000

Dokuzuncu aşamada Türkçe'ye uyarlanan ölçek ile orijinal dildeki (İngilizce) ölçek her iki dili de okuyup anlayabilen bir gruba bir hafta arayla uygulanmıştır. Aynı bireylerin her iki ölçekten aldıkları puanlar arasındaki uygun istatistiksel analizler çevirinin uygunluğu/geçerliliği konusunda istatistiksel kanıt sağlamaktadır. Maddeler arası ikili korelasyonlar .80 ve üstünderse o maddeler için çeviri uygun anlamına gelmektedir (Erkuş ve Selvi, 2019). Genelde bu yol her iki iyi derecede bilen bir katılımcı grubun bulunamaması nedeniyle es geçilebilmektedir. Ancak bazı araştırmacılar bu adımın uygulanmasının dilsel eşdeğerlik açısından önem arz ettiğini vurgulamaktadır (Sousa ve Rojjanasrirat, 2011). Tablo 9'da Türkçe'ye uyarlanan ölçek maddeleri ile orijinal dildeki ölçek maddeleri arasındaki korelasyonlar değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinalindeki 14. ve 16. ifadelerin türkçeye farklı iki ifade olarak çevirisi yapıldığından 14. ve 16. ifadelerin türkçe karşılığındaki ifadelerin ayrı ayrı korelasyon değerlerine bakılmıştır. 22 maddenin değerlendirilmesi sonucunda Türkçe 15. ve 18. maddelerin bahsi geçen .80 eşik değerin altında olduğu diğer tüm maddelerin eşik değerin üstünde olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçlarının genel olarak değerlendirilmesi yapıldığında tamamının anlamlı sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda madde çıkarma işlemi yapılmamış ve pilot uygulama aşamasına geçilmiştir. Dolayısıyla korelasyon değerlerindeki incelenmesi ile dokuzuncu ve onuncu aşamalar da gerçekleştirilmiştir. On birinci aşamada yapılan değerlendirme sonucunda anketin pilot uygulama öncesi Türkçe olarak son hali oluşturulmuştur. Son adımda ise pilot çalışması yapılarak

anketin geçerlilik (açımlayıcı) ve güvenilirliği ölçülmüştür. Sonrasında daha büyük örneklem üzerinden son açımlayıcı ve sonrasında doğrulayıcı analizler gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik analizleri sonrası ölçek nihai halini almıştır. Pilot analizine yönelik bulgular aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

3.3.4. Pilot Analizi

Araştırmada ilk önce 100 katılımcı üzerinden bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. İşin anlamlılığı ile ilgili kullandığımız anlamlı iş ölçeğinde yapılan faktör analizinde ölçek 5 boyut altında toplanmıştır. Birinci boyut altında 1,2,3,4,5,13,14,15 maddeler, ikinci boyut altında 9,10,11,12. maddeler, üçüncü boyut altında 16,17,18,19,20. maddeler dördüncü boyut altında 6,7,8. maddeler ve beşinci boyut altında 21. madde toplanmıştır. Analiz sonucunda 21. madde değeri düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Tabachnick ve diğerlerine (2007) göre faktör yüklerinin 0,32'un üzerinde olması gerekmektedir. Bunun üzerine tekrar faktör analizi gerçekleştirilmiş ve 20 madde toplam 5 boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin analiz öncesinde ki boyutlarından tevazu ve işte anlam liderliği boyutu tek boyut altında toplanmış olup tevazu ve işte anlam liderliği olarak adlandırılmıştır.

Öncelikle ölçeğin KMO skoru değerlendirilmiştir. Kalaycı (2010) sağlıklı bir faktör analizi yapılabilme koşulu için KMO (Kaiser Mayer Olkin) değerinin 0.5'ten yüksek olması gerektiğini belirtmiştir ve buna göre KMO değerimizi değerlendirdiğimizde (.836) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre anlamlı iş ölçeği 20 ifade ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Analiz sonucunda tevazu ve işte anlam liderliği boyutları birleşerek tek boyut olarak ele alınmıştır. Elde edilen 5 boyut işte anlam, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık, tevazu ve işte anlam liderliği olarak ele alınmıştır.

Tablo 10: Anlamlı İş Ölçeği Pilot Faktör Analizi

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
İşte Anlam	1	0,703	0,810	18,007	3,601
	2	0,617	0,711		
	3	0,649	0,769		
	4	0,674	0,703		
	5	0,727	0,672		
İşte Anlam Arayışı	6	0,771	0,877	11,461	2,292
	7	0,781	0,867		
	8	0,714	0,836		
İş İlişkileri	9	0,736	0,758	15,699	3,140
	10	0,850	0,880		
	11	0,816	0,819		
	12	0,496	0,600		
İşte Aşkınlık	13	0,795	0,861	10,362	2,072
	14	0,726	0,672		
	15	0,818	0,671		
Tevazu ve İşte Anlam Liderliği	16	0,436	0,612	13,764	2,753
	17	0,545	0,664		
	18	0,669	0,735		
	19	0,672	0,743		
	20	0,664	0,692		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,836 Approx. Chi-Square: 1073,999 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 69,293				

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun işte anlam (%18) sonrasında iş ilişkileri (%16), tevazu ve işte anlam liderliği (%14), işte anlam arayışı (%11) ve işte aşkınlık (%10) boyutları geldiği görülmektedir. Toplam açıklanan varyansın %69 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018) çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen beş boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri değerlendirildiğinde .88 ila .60 aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve diğerleri (2007) faktör yüklerinin .32'nin üzerinde olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Ölçeğin Cronbach's Alpha değerlerine bakıldığında; anlamlı iş boyutu .869, işte anlam arayışı boyutu .828, iş ilişkileri boyutu .873, işte aşkınlık boyutu .834, tevazu ve işte anlam liderliği boyutu .774'dür. Kalaycı (2008)'ya göre Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .80'den yüksek olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermekte iken .60 ila .80 aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Diğer bir ölçeğimiz olan hayatın anlamı ölçeğine faktör analizi yapmadan önce ölçeğin 9. Maddesi ters kodlama olduğu için öncelikle bu madde ters çevrilmiştir.

Tablo 11: Hayatın Anlamı Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Hayatta Anlam Varlığı	1	0,579	0,748	31,122	3,112
	4	0,768	0,874		
	5	0,802	0,894		
	6	0,433	0,647		
	9	0,516	0,677		
Hayatta Anlam Arayışı	2	0,702	0,836	36,668	3,667
	3	0,745	0,847		
	7	0,754	0,866		
	8	0,719	0,848		
	10	0,762	0,828		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,781 Approx. Chi-Square: 586,480 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 67,79				

Öncelikle ölçeğin KMO skoru değerlendirilmiştir. Kalaycı (2010) sağlıklı bir faktör analizi yapılabilme koşulu için KMO (Kaiser Mayer Olkin) değerinin 0.5'ten yüksek olması gerektiğini belirtmiştir ve buna göre KMO değerimizi değerlendirdiğimizde (.781) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin maddelerinde ve boyutlarında değişiklik olmadığı görülmüştür.

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun hayatta anlam arayışı (%37), sonrasında da hayatta anlam varlığı boyutu (%31) gelmektedir. Toplam açıklanan varyansın %68 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018) çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen iki boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri değerlendirildiğinde .89 ila .64 aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve diğerleri (2007) faktör yüklerinin .32'nin üzerinde olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Prososyal örgütsel davranışlar ölçeği faktör analizi sonucunda 5 boyut altında toplanmıştır. Analiz sonucuna bakıldığında 11. Maddenin değeri düşük çıktığı için ölçekten çıkartılarak tekrar analiz yapılmıştır. Çıkan sonuçta ölçek yine 5 boyut altında toplanmış ve 5. madde değeri düşük çıktığı için ölçekten çıkartılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ifadeler 4 boyut altında toplanmış olup değeri düşük olduğu için 20. madde de çıkartılmış ve tekrar test yapılmıştır. Analiz sonucunda ifadeler 4 boyut altında toplanmış ve 16. madde değeri düşük olduğu için ölçekten çıkartılarak test tekrar yapılmıştır. Analiz sonucunda ifadeler 3 boyut altında toplanmış olup boyut isimleri değişmemiştir.

Tablo 12: Prososyal Örgütsel Davranışlar Faktör Analizi

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar	8	0,647	0,787	25,683	4,623
	9	0,504	0,629		
	10	0,759	0,845		
	12	0,529	0,582		
	13	0,634	0,713		
	14	0,766	0,786		
	15	0,742	0,771		
	17	0,546	0,557		
Prososyal Örgütsel Davranışlar	1	0,688	0,805	22,329	4,019
	2	0,741	0,781		
	3	0,683	0,769		
	4	0,720	0,712		
	6	0,721	0,775		
	7	0,515	0,597		
	Prososyal Bireysel Davranışlar	18	0,552		
19		0,524	0,689		
21		0,685	0,791		
22		0,770	0,811		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,867 Approx. Chi-Square: 1188,659 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 65,149				

Öncelikle ölçeğin KMO skoru değerlendirilmiştir. Kalaycı (2010) sağlıklı bir faktör analizi yapılabilme koşulu için KMO (Kaiser Mayer Olkin) değerinin 0.5'ten yüksek olması gerektiğini belirtmiştir ve buna göre KMO değerimizi değerlendirdiğimizde (.867) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre prososyal örgütsel davranışlar ölçeği 18 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Elde edilen 3 boyut rol tanımlı prososyal davranışlar, prososyal örgütsel davranışlar ve prososyal bireysel davranışlar olarak ele alınmıştır.

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun rol tanımlı prososyal davranışlar (%26), prososyal örgütsel davranışlar (%22) ve prososyal bireysel davranışlar (%17) boyutlarının geldiği görülmektedir. Toplam açıklanan varyansın %65 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018) çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen üç boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri değerlendirildiğinde .84 ila .55 aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve diğerleri (2007) faktör yüklerinin 0,32'un üzerinde olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 18.0 ve AMOS 23.0 programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bulgular bölümünde öncelikle araştırmaya katılan Düzce Merkez’de çalışan bireylerin demografik bilgilerinin incelendiği betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra ölçeklere yönelik gerçekleştirilen açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi bulgularına yer verilmiştir. Sonrasında ise değişkenler arasındaki etkileşimleri incelemek amacıyla regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Pallant (2001), basıklık ve çarpıklık katsayısının +2 ile -2 arasında olmasının verilerinin normal dağılım gösterdiğini vurgulamaktadır. Kline (2010) göre ise bahsi geçen değerlerden çarpıklığın mutlak değerinin 3’ün altında ve basıklığın mutlak değerinin 10’un altında olması normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu belirtmektedir. Elde edilen değerlerde çarpıklık < 3 , basıklık < 10 olduğundan dolayı çarpıklık ve basıklık değerlerinin normallik varsayımına uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, aile yapısı, çocuk sahibi olup olmadığı, istediği mesleği yapıp yapmadığı, yaptığı mesleğin kişiyi tatmin edip etmeme durumu, işin kişiyi anlamlı kılma durumu, kişinin işini anlamlı kılma durumu, işyerine karşı aidiyet duygusuna sahip olup olmaması, eğitim durumu, ünvanı, mesleği, iyi bir işte aranılan özelliğin tek kelime ile ifade edilmesi, yapılan işi en çok anlam katan şeyin tek kelime ile ifade edilmesi ve kişinin hayatını en çok anlam katan şeyin tek kelime ile ifade edilmesi şeklindeki sorulardan oluşan ve anketin dördüncü bölümünü oluşturan kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplara ilişkin toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışanların demografik bilgilerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13: Çalışanların Demografik (Kişisel) Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Düzy	Frekans (f)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Düzy	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	443	<u>73,6</u>	Medeni Durum	Evli	265	44,2
	Kadın	156	26		Bekâr	335	<u>55,8</u>
	Cevaplanmayan	0	0		Cevaplanmayan	0	0
	Toplam	600	100		Toplam	600	100
Çocuğunuz var mı?	Evet	227	37,8	Aile Yapısı	Geniş Aile	45	7,5
	Hayır	373	<u>62,2</u>		Çekirdek Aile	555	<u>92,5</u>
	Cevaplanmayan	0	0		Cevaplanmayan	0	0
	Toplam	600	100		Toplam	600	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	8	1,3	Ünvanınız	Üst Düzey Yönetici	91	15,2
	Lise	81	13,5		Orta Kademe Yönetici	207	34,5
	Ön Lisans	80	13,3		Orta Kademe Yönetici	207	34,5
	Lisans	312	<u>52</u>		Alt Kademe Yönetici	84	14
	Yüksek Lisans/ Doktora	118	19,7		Çalışan	218	<u>36,3</u>
	Cevaplanmayan	1	0,2		Cevaplanmayan	0	0
	Toplam	600	100		Toplam	600	100
					Mühendis	117	19,5
Gelir Durumu (TL)	2.325 - 3.000	151	<u>25,2</u>	Mesleğiniz	Satış	55	9,2
	3.001 - 4.000	110	18,3		Muhasebe	34	5,7
	4.001-5000	100	16,7		Öğretmen	29	4,8
	5.001-6000	34	5,7		Memur	19	3,2
	6001 ve üzeri	110	18,3		İnsan Kaynakları	15	2,5
	Cevaplanmayan	95	15,8		Diğer	325	<u>54,1</u>
	Toplam	600	100		Cevaplanmayan	6	1
					Toplam	600	100

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yönelik ulaşılan bilgiler şu şekildedir. Çalışanların %73,6'sı erkek ve %55,8'i bekar bireylerden oluşmaktadır. Çalışanların aile yapısına baktığımızda %92,5'i çekirdek aile iken %62,2'sinin çocuğu bulunmamaktadır. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde çoğunluğunun (%52) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların aynı mesleğe sahip olanların çoğunluğunu mühendisler (%19,5) oluşturuyor olsa da %54,1 oranıyla asıl çoğunluğun farklı mesleklerde olduğu görülmektedir. Ünvanları incelendiğinde ise %36,6'sı çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışanların gelir durumu incelendiğinde aynı gelir düzeyi aralığında olanlarının çoğunluğunun (%25,2) anketin gerçekleştirildiği 2020 yılının asgari ücreti 2324,70 TL ve 3.000 TL aralığında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ile birlikte çalıştıkları iş ile ilgili düşüncelerine yönelik bir takım sorular da yönlendirilmiştir. Sorulan sorulara ilişkin elde edilen bulgular Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14: Çalışanların İş ile İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Sorular	Düzy	Frekans (f)	Yüzde (%)	Sorular	Düzy	Frekans (f)	Yüzde (%)
İyi bir işte aradığınız özellik	Huzur	86	14,3	İstedığınız Mesleği mi Yapıyorsunuz?	Evet	424	70,7
	Adalet	78	13		Hayır	176	29,3
	Saygı	42	7		Cevaplanmayan	0	0
	Geliştirici	35	5,8		Toplam	600	100
	Para	30	5	Mesleğiniz Sizi Tatmin Ediyor mu?	Evet	417	69,5
	Güven	24	4		Hayır	183	30,5
	Diğer	301	50,3		Cevaplanmayan	0	0
	Cevaplanmayan	4	0,6		Toplam	600	100
	Toplam	600	100	İşim Beni Anamlı Kılar	Evet	442	73,7
Size göre yaptığınız işe en çok anlam katan şey	Para	35	5,8		Hayır	158	26,3
	Başarı	26	4,3		Cevaplanmayan	0	0
	Dürüstlük	23	3,8		Toplam	600	100
	Huzur	17	2,8	Ben İşimi Anamlı Kılarım	Evet	549	91,5
	Özverili çalışmak	16	2,7		Hayır	51	8,5
	Çalışma ortamı	14	2,3		Cevaplanmayan	0	0
	Diğer	459	76,6		Toplam	600	100
	Cevaplanmayan	10	1,7	İşyerinize Karşı Aidiyet Duygusuna Sahip misiniz?	Evet	487	81,2
	Toplam	600	100		Hayır	113	18,8
Size göre hayatınıza en çok anlam katan şey	Ailem	187	31,2		Cevaplanmayan	0	0
	Huzur	39	6,5		Toplam	600	100
	Çocuğum	37	6,2	İşyerinize Karşı Aidiyet Duygusuna Sahip misiniz?	Evet	487	81,2
	Sevgi	33	5,5		Hayır	113	18,8
	Mutluluk	18	3		Cevaplanmayan	0	0
	Saygı	18	3		Toplam	600	100
	Diğer	261	43,5				
	Cevaplanmayan	7	1,1				
	Toplam	600	100				

Araştırmaya katılan çalışanlara yönlendirilen “iyi bir işte aradığınız özellik nedir?” sorusunda ortak olarak en çok verilen cevap huzur (%14,3) olmuş olsa da aslında %50,3 oranla çoğunluğun iyi bir işte birbirlerinden farklı özellikler aradığı görülmüştür. Çalışanlara yönlendirilen “size göre yaptığınız işe en çok anlam katan şey nedir?” sorusunda ise ortak olarak en çok verilen şey (%5,8) para olarak cevaplandırılmış olsa da aslında büyük çoğunluğunun (%76,6) yine birbirlerinde farklı cevaplar verdiği görülmektedir. Çalışanlara yönlendirilen “Size göre hayatınıza

en çok anlam katan şey nedir?” sorusuna ortak olarak en çok verilen cevap (%31,2) ailem şeklinde yorumlanmış olsa da yine çoğunluğun (%43,5) burada da farklı cevaplar verdiğini görmekteyiz. Dolayısıyla her bireye göre iyi bir işte aradığı özellik, işini ve hayatını anlamlı kılan şeyler değişkenlik göstermektedir. Her bireyin beklentisi, hayat tarzı, işe ve hayata bakış açısı vb. değişkenlik gösterdiği için bu konuda da farklı yorumlamaların yapılması aslında beklendik bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan çalışanlara yönlendirilen “İstediğiniz mesleği mi yapıyorsunuz” sorusuna çoğunluğunun (%70,7) evet cevabını verirken öte yandan “Mesleğiniz sizi tatmin ediyor mu?” sorusuna da aynı şekilde çoğunluğun (%69,5) evet cevabı verdiği görülmektedir. Dolayısıyla bireylerin kendilerine göre olan, yapmaktan mutlu olduğu bir işte çalışması onların işinden daha tatmin ve mutlu olarak çalışmasını sağlamaktadır. Çalışanlara yönlendirilen “İşim beni anlamlı kılar” sorusuna %73,7 oranı ile evet cevabı verilirken “Ben işimi anlamlı kılarım” sorusuna da %91,5 ile büyük çoğunluğunun yine evet cevabı verdiği görülmektedir. Bu durumda çalışanların çoğunun işleri ile bir bütün olarak kendilerini düşündüklerini ve karşılıklı birbirlerine anlam kattıklarını söyleyebiliriz. Yine aynı şekilde araştırmaya katılan çalışanlara yönlendirilen “İşyerinize karşı aidiyet duygusuna sahip misiniz?” sorusuna %81,2 ile büyük çoğunluğun işyerine aidiyet duygusuyla sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Anlamlı İş Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Pilot analiz aşamasında anlamlı iş ölçeğini temsil eden 21 ifade test edilmiş, ölçekten bir ifade faktör yükünün düşük olması nedeniyle çıkarılmış ve geriye 20 ifade ile temsil edilen 5 boyut kalmıştı. Geline aşamada pilot çalışma sonrası anlamlı iş ölçeğinde kalan 20 ifadeye yönelik açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

20 ifadelik ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ancak üç ifade (13.,19. ve 20. ifadeler) binişik yük sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında yapılan analiz sonuçları tablo 15’de paylaşılmıştır. Öncelikle KMO skoru değerlendirilmiştir. Kalaycı (2010) sağlıklı bir faktör analizi yapılabilme koşulu için KMO (Kaiser Mayer Olkin) değerinin 0.5’ten yüksek olması

gerektiğini belirtmiştir ve buna göre KMO değerini değerlendirdiğimizde (.868) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre anlamlı iş ölçeği 17 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işte aşkınlık ve anlamlı iş olarak geçen boyutların birleştiği görülmüştür. İşte aşkınlık ifadelerinin anlamlı iş ifadeleri kapsamında ele alınabileceği düşünülerek boyuta anlamlı iş ismi verilmiştir. Elde edilen 4 boyut anlamlı iş, işte anlam arayışı, iş ilişkileri ve tevazu olarak ele alınmıştır.

Tablo 15: Anlamlı İş Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Anlamlı İş	14	.604	.748	24.470	4.160
	15	.649	.762		
	4	.665	.788		
	5	.607	.710		
	2	.572	.720		
	3	.544	.713		
	1	.559	.714		
İşte Anlam Arayışı	6	.792	.886	13.517	2.298
	7	.791	.886		
	8	.703	.835		
Tevazu	18	.702	.811	11.664	1.983
	17	.660	.777		
	16	.584	.741		
İş İlişkileri	10	.828	.862	17.633	2.998
	11	.795	.842		
	9	.764	.813		
	12	.619	.746		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,868 Approx. Chi-Square: 5085,268 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 67,284				

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun anlamlı iş olduğu (%24) sonrasında iş ilişkileri (%17), işte anlam arayışı (%13) ve tevazu

(%11) boyutları geldiği görülmektedir. Toplam açıklanan varyansın %67 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018) çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen dört boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri değerlendirildiğinde .88 ila .71 aralığında olduğu görülmektedir. Can (2014) örneklem sayısının 150'nin üzerinde olduğu araştırmalarda faktör yükü değerinin .40'dan fazla olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmiştir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Hayatın Anlamı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Pilot analizi aşamasında öncelikle ölçekte olumsuz ifade olan 9. Maddeyi ters koda çevirip, hayatın anlamı ölçeğini temsil eden 10 ifade test edilmişti. Analiz sonucunda ölçek yine 2 boyut altında toplanmış ve boyutlarda farklılıklara rastlanmamıştı.

Tablo 16: Hayatın Anlamı Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Değişkenler	Faktör OrtakVaryansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Hayatta Anlam Varlığı	1	.613	.815	31.816	3.182
	4	.715	.887		
	5	.682	.893		
	6	.606	.767		
	9	.233	.511		
Hayatta Anlam Arayışı	2	.724	.815	37.074	3.707
	3	.732	.853		
	7	.745	.885		
	8	.712	.858		
	10	.823	.824		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,858 Approx. Chi-Square: 3486,014 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 68,89				

Öncelikle KMO skoru değerlendirildiğinde (.858) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre hayatın anlamı ölçeği 10 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır.

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun hayatta anlam arayışı (%37), sonrasında hayatta anlam varlığı (%31) boyutu gelmektedir. Toplam açıklanan varyansın %68 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018), çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen iki boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri değerlendirildiğinde .89 ila .51 aralığında olduğu görülmektedir. Can (2014), örneklem sayısının 150'nin üzerinde olduğu araştırmalarda faktör yükü değerinin .40'dan fazla olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmiştir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

4.4. Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Pilot analiz aşamasında prososyal örgütsel davranışlar ölçeğini temsil eden 22 ifade test edilmiş ölçekten dört ifade faktör yükünün düşük olması nedeniyle çıkarılmış ve geriye 18 ifade ile temsil edilen 3 boyut kalmıştı. Geline aşamada pilot çalışma sonrası prososyal örgütsel davranışlar ölçeğinde kalan 18 ifadeye yönelik açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

18 ifadelik ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin boyutunda değişiklik olmamıştır. Ancak bir ifade (14. İfade) binişik yük sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında yapılan analiz sonuçları tablo 17'de paylaşılmıştır. Öncelikle KMO skoru değerlendirildiğinde (.931) örneklem sayısının yeterli olduğu ve Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,000; $p<0,001$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre prososyal örgütsel davranışlar ölçeği 17 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 17: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğerler
Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar	7	.587	.732	26.754	4.548
	8	.767	.612		
	9	.668	.738		
	10	.723	.713		
	11	.719	.706		
	12	.743	.830		
	13	.774	.826		
Prososyal Örgütsel Davranışlar	1	.664	.777	22.447	3.816
	2	.772	.765		
	3	.667	.816		
	4	.786	.728		
	5	.799	.729		
	6	.726	.521		
Prososyal Bireysel Davranışlar	15	.285	.681	18.373	3.123
	16	.304	.766		
	17	.321	.837		
	18	.317	.855		
Değerlendirme Kriterleri	Kaise-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,931 Approx. Chi-Square: 6683,278 Bartlett’s Test of Sphericity: ,000 ExtractionMethod: Principal Component Analysis. Açıklanan Varyans: Toplam: 67,574				

Açıklanan varyanslara bakıldığında ölçeği en iyi temsil eden boyutun rol tanımlı prososyal davranışlar olduğu (%26) sonrasında prososyal örgütsel davranışlar (%22) ve prososyal bireysel davranışlar (%18) boyutları geldiği görülmektedir. Toplam açıklanan varyansın %68 olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2018), çok boyutlu ölçeklerde açıklanan varyans oranının %30'dan fazla olması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre analiz sonucunda elde edilen dört boyut ve bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı yeterli olarak görülmüştür.

Analiz sonucunda faktör yükleri değerlendirildiğinde .855 ile .521 aralığında olduğu görülmektedir. Can (2014), örneklem sayısının 150'nin üzerinde olduğu araştırmalarda faktör yükü değerinin .40'dan fazla olmasının, faktörün güvenilirliğini göstermekte olduğunu belirtmiştir. Buna göre analiz sonucunda faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

4.5. Anlamlı İş Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Öncelikle doğrulayıcı faktör analizi ön koşullarının sağlanıp sağlanamadığı test edilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak ölçeğin genel düzenini bozacak nitelikte kayıp veriye sahip anketler kontrol edilmiş ve anlamlı iş ölçeğinde kayıp değerlerin olmadığı teyit edilmiştir. Sonrasında veri setinin normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı basıklık ve çarpıklık skorları üzerinden değerlendirilmiştir.

Tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olmasının normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır (Pallant, 2001). Anlamlı iş ölçeğine ait 17 ifadenin basıklık ve çarpıklık skorları tablo 18'de paylaşılmaktadır. Bu bağlamda ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıkta olması nedeniyle verinin normal dağılım koşulunu sağladığı söylenebilmektedir.

Tablo 18: Anlamlı İş Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Madde	Çarpıklık	Basıklık	Madde	Çarpıklık	Basıklık
Aİ9	-0.458	-0.73	Aİ8	-0,318	-1.083
Aİ10	-0.738	-0.181	Aİ1	-0.678	-0.284
Aİ11	-0.544	-0.593	Aİ2	-1.257	1.3
Aİ12	-0.906	0.796	Aİ3	-0.75	-0.08
Aİ16	-0.494	-0.707	Aİ4	-0.629	-0.502
Aİ17	-1.349	1.33	Aİ5	-0.415	-0.829
Aİ18	-1.194	0.583	Aİ14	-1.042	0.336
Aİ6	0.183	-1.011	Aİ15	-0.58	-0.55
Aİ7	0.204	-1.02			

Önceden belirlenen modellerin, veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum istatistikleri ile belirlenir. Modellerin uyumunu test eden birden fazla uyum istatistiği vardır. Bu uyum istatistikleri, ileri sürülen modellerin parametreleri ile örnek verilerden elde edilen istatistiklerin uygunluğunu test etmektedir. Eğer model verilere uymuyorsa reddedilir (Özdamar, 2010'dan Akt. Karagöz, 2016: 968).

Modelin uyum istatistiklerini belirlerken ele alınan indeksler, kapsamı ve anlamları aşağıdaki tabloda paylaşılmaktadır.

Tablo 19: Araştırma Kapsamında Ele Alınan İndeksler ve Anlamları

İndeksler	Kapsamı	Anlamı
Ki Kare (χ^2/df) Testi	Genel Uyum	Oluşturulan model ile gözlem değişkenlerine ait kovaryans yapısında ortaya çıkan modelin farklı olup olmadığı hipotezini test eder. χ^2 değeri örneklemden etkilendiğinden serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuç verir.
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI'dan farklı olarak χ^2 dağılımının gerektirdiği şartlara bağlı olmaksızın karşılaştırma yapar.
NNFI (TLI)(Tucker-Lewis İndeksi)	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	NFI'nın serbestlik derecesi dikkate alınarak hesaplanmış halidir. Örneklem sayısının etkisini azaltır ve iyi uyum gösteren küçük örneklemeli modellerin reddedilmesini engeller.
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	Serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modeli temel modele göre mukayese eder.
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu sınar.
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	Mutlak Uyum İndeksleri	Model uyumunu, örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder.
PGFI (Tutarlı Uyum İyiliği İndeksi)	Koruyucu Uyum İndeksleri	GFI'yı, önerilen ve bağımsız modellerin oranını dikkate alarak yeniden yorumlar ve modelin ne ölçüde yalın olduğu konusunda fikir verir.
RMR (Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)	Artık Temelli Uyum İndeksleri	Korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü olarak tanımlanır.

Kaynak: Karagöz, 2016: 969-975; Gürbüz, 2019: 34; Meydan ve Şeşen, 2015: 35; Taşgıt, 2013: 170.

Analiz sonuçlarının farklı uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Araştırmacılar modelin özellikle hangi uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili bir fikir birliği olmadığını vurgulamaktadır (İlhan ve Çetin, 2014). Yukarıda açıklaması yapılan uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği aralıklara ilişkin bilgiler aşağıda paylaşılmaktadır.

Tablo 20: Uyum İyiliği Değerleri

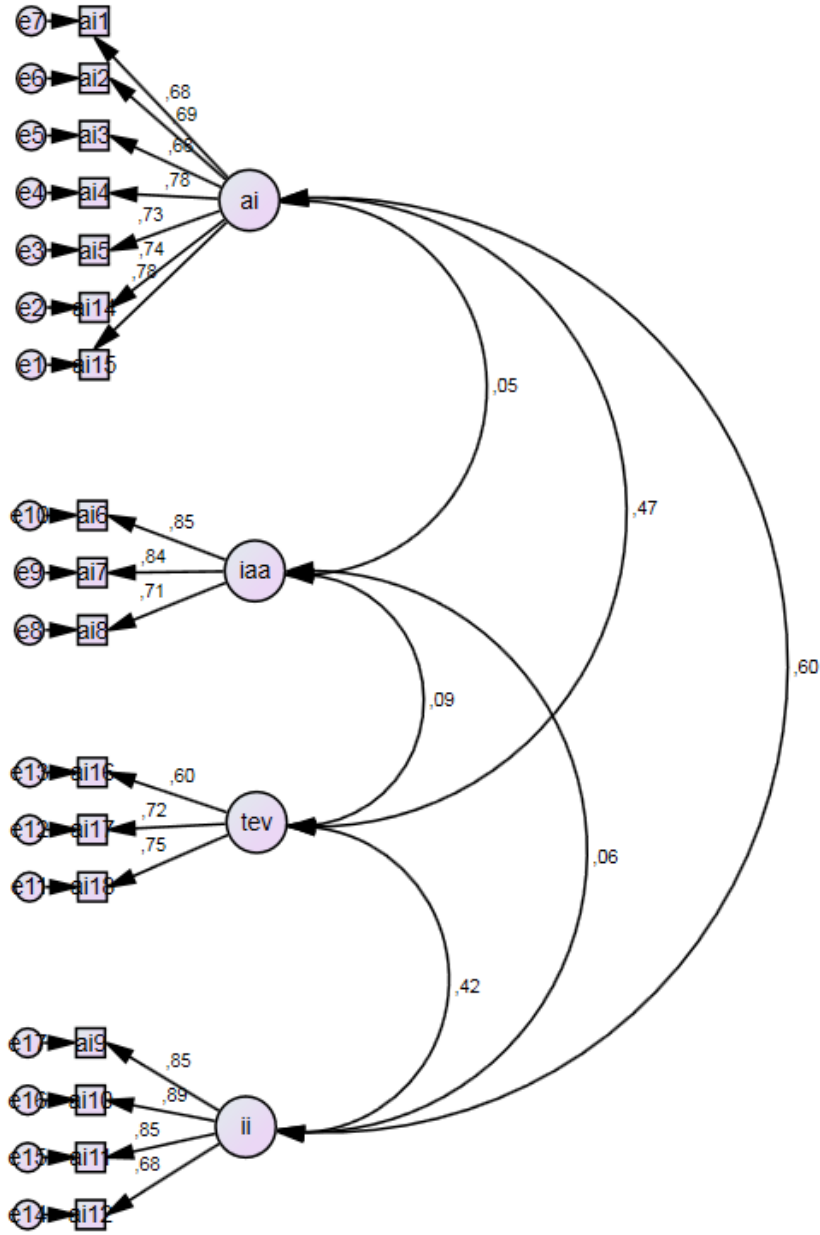
Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$\chi^2/df \leq 5$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI < 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1$	$0.85 \leq GFI < 0.90$
PGFI	1'e yakın	En alt sınır 0.50
RMR	$0 < RMR \leq 0.05$	$0 < RMR \leq 0.08$

Kaynak: Karagöz, 2016: 975; Gürbüz, 2019: 34, Taşgit, 2013: 170.

Yukarıda paylaşılan uyum iyiliği değerleri bahsi geçen araştırmacıların farklı araştırmalara (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007; Hooper vd., 2008; Byrne, 2016; Schermelleh-Engel vd., 2003) dayanarak derledikleri uyum iyiliği aralıklarını belirtmektedir. Araştırma kapsamında ortaya konulan modeller yukarıda belirtilen aralıklar üzerinden değerlendirilmektedir.

Ön koşullar sağlandıktan sonra gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df = 3.584$, NFI= .921, TLI = .930, CFI = .942, RMSEA = .066, GFI = .929, PGFI = .686, RMR = .051 şeklindedir ve kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri değerlendirildiğinde yüklenimlerin anlamlı olduğu ($p < 0.05$) ve genel kabul gören

.50'den (Gürbüz, 2019) yüksek olduğu (.60 ila .89 arasında) görülmüştür. Modelin şekilsel gösterimi aşağıda paylaşılmaktadır.



ai: Anlamlı İş, iaa: İşte Anlam Arayışı, tev: Tevazu, ii: İş İlişkileri

Şekil 3: Anlamlı İş Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

Gerçekleştirilen analiz sonrası elde edilen tüm uyum iyiliği değerlerinin (χ^2/df , NFI, TLI, CFI, RMSEA, PGFI, RMR) kabul edilebilir düzeyde ve GFI

değerinin iyi uyum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yapılan DFA modelinin doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 21: Uyum İyiliği Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değerleri
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$\chi^2/df \leq 5$	3.584
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	.921
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI < 0.95$	.930
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	.942
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	.066
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1$	$0.85 \leq GFI < 0.90$	.929
PGFI	1'e yakın	En alt sınır 0.50	.686
RMR	$0 < RMR \leq 0.05$	$0 < RMR \leq 0.08$	.051

Modelin iyi uyum değerleri vermesinden sonra her bir yapının benzeşim geçerliliği (convergent validity) testlerinden yakınsak geçerliliğini test etmek için AVE (Average Variance Extracted – Ayıklanmış Ortalama Varyans) ve güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa ve CR (Composite Reliability – Bileşik Güvenirlilik) değerlerine bakılmıştır. Benzeşim geçerliliği değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını ifade etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR, bir faktördeki maddelerin faktör yükleri ile hata varyanslarını dikkate alan ve faktörün yapı güvenilirliği dolayısıyla da benzeşim geçerliliği konusunda ipucu veren bir ölçüttür. AVE ise bir faktörü temsil eden maddeler arasındaki benzeşim geçerliliğinin ölçütüdür (Gürbüz, 2019).

Fornell ve Larcker'a (1981) göre benzeşim geçerliliği için AVE değerinin 0.5'ten büyük, CR değerinin 0.70'ten büyük ve CR > AVE olması gerekmektedir. Ayrıca AVE değerinin 0.5 değerinin biraz altında elde edilen değerler de kabul edilebilir. Hair ve diğerlerine (1998) göre CR'nin 0.6'dan büyük olduğu durumlarda AVE'nin 0.5'ten küçük çıkması kabul edilebilir. Ayrıca AVE < 0.5 durumunda CR > AVE koşulu sağlanıyorsa yine benzeşim geçerliliği kabul edilebilir demektir. Psaila ve Wagner (2007) 0.40'ın üzerindeki AVE değerlerinin kabul edilebileceğini belirtmişlerdir.

Tablo 22: Anlamlı İş Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri

Boyutlar	Maddeler	Standardize Faktör yükleri	CR	AVE	Cronbach alfa
Anlamlı İş	Aİ 14	.737	.886	.527	.885
	Aİ 15	.780			
	Aİ 4	.777			
	Aİ 5	.732			
	Aİ 2	.692			
	Aİ 3	.676			
	Aİ 1	.682			
İşte Anlam Arayışı	Aİ 6	.851	.844	.644	.840
	Aİ 7	.843			
	Aİ 8	.706			
Tevazu	Aİ 18	.746	.731	.478	.723
	Aİ 17	.717			
	Aİ 16	.602			
İş İlişkileri	Aİ 10	.890	.892	.677	.889
	Aİ 11	.852			
	Aİ 9	.848			
	Aİ 12	.685			

Ölçeğe ait faktör yükleri değerlendirildiğinde dört alt boyut için elde edilen faktör yüklerinin eşik değer olan .50'nin (Gürbüz, 2019) üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğini test etmek için yapılan testlerde AVE değerinin 3 boyutta eşik değerin üstünde olduğu tevazu boyutunda altında kaldığı görülmektedir. Ancak $CR > AVE$ olması ve bazı çalışmalarda AVE değerinin eşik değerin altında da kabul edilebileceği yönündeki bilgiler doğrultusunda ölçeğin yakınsak geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Gerek bileşik güvenirlilik (CR) gerek Cronbach Alfa skorları değerlendirildiğinde ölçeğin yeterli düzeyde güvenirliliğe sahip olduğu söylenebilir.

4.6. Hayatın Anlamı Doğrulayıcı Faktör Analizi

İlk olarak ölçeğin genel düzenini bozacak nitelikte kayıp veriye sahip anketler kontrol edilmiş ve hayatın anlamı ölçeğinde kayıp değerlerin olmadığı teyit

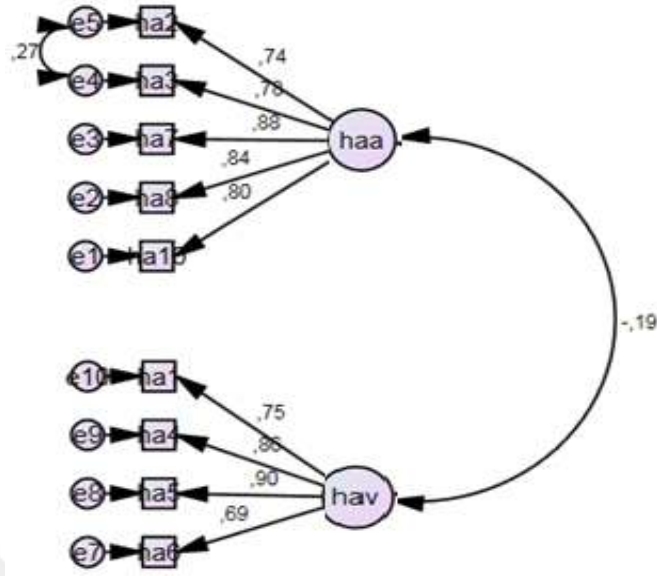
edilmiştir. Sonrasında veri setinin normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı basıklık ve çarpıklık skorları üzerinden değerlendirilmiştir. Tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olmasının normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır (Pallant, 2001).

Hayatın anlamı ölçeğine ait 10 ifadenin basıklık ve çarpıklık skorları tablo 23’de paylaşılmaktadır. Bu bağlamda ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıkta olması nedeniyle verinin normal dağılım koşulunu sağladığı söylenebilmektedir.

Tablo 23: Hayatın Anlamı Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Madde	Çarpıklık	Basıklık	Madde	Çarpıklık	Basıklık
HA2	-0.277	-1.092	HA1	-0.967	0.587
HA3	-0.121	-1.138	HA4	-0.983	0.598
HA7	-0.168	-1.127	HA5	-0.964	0.281
HA8	-0.015	-1.11	HA6	-0.595	-0.413
HA10	0.227	-1.241	HA9	-1.23	0.396

Ön koşullar sağlandıktan sonra gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df = 4.586$, NFI= .965, TLI = .960, CFI = .972, RMSEA = .077, GFI = .960, PGFI = .533, RMR = .071 şeklindedir ve genel hatlarıyla iyi uyum aralıklarında olduğu görülmektedir. Faktör yükleri değerlendirildiğinde yüklenimlerin anlamlı ($p < 0,05$) olduğu ancak genel kabul gören .50’den (Gürbüz, 2019) düşük faktör yüklerine sahip maddenin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda HA9 “Hayatımın belirgin bir amacı yoktur” maddesinin faktör yükünün .50’den düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar gerçekleştirilmiştir.



hav: Hayatta Anlam Varlığı, haa: Hayatta Anlam Arayışı

Şekil 4: Hayatın Anlamı Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

İlk analiz sonuçlarında faktör yükü düşük olduğu için 9. madde ölçekten çıkartılarak tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Sonrasında tekrar analiz gerçekleştirilmiş ve uyum iyiliği değerlerinden bazıları kabul edilebilir düzeyde olmadığı için program tarafından sunulan modifikasyonlar incelenmiş ve 2. ve 3. Maddelerin hata terimleri arasında kovaryans atanmıştır. Atanan kovaryanslar aynı boyutta bulunan maddeler arasında olduğu için gerek istatistiksel gerek teorik olarak bir sorun arz etmemektedir. Modelin görseli şekil 4'te ve elde edilen uyum iyiliği değerleri ilk model ile kıyaslanabilecek şekilde tablo 24'de paylaşılmaktadır.

Tablo 24: Uyum İyiliği Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk Model	Modifikasyon Sonrası Model
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$\chi^2/df \leq 5$	5.593	4,586
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	.956	.965
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI < 0.95$	.949	.960
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	.963	.972
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	.088	.077
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1$	$0.85 \leq GFI < 0.90$	.950	.960
PGFI	1'e yakın	En alt sınır 0.50	.549	.533
RMR	$0 < RMR \leq 0.05$	$0 < RMR \leq 0.08$	.074	.071

Gerçekleştirilen modifikasyonlar sonrası elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre χ^2/df , RMSEA, PGFI ve RMR değerleri kabul edilebilir düzeyde iken, NFI, TLI, CFI, GFI ve değerleri ise iyi uyumu göstermektedir. Bu bağlamda yapılan DFA modelinin doğrulandığı söylenebilir. Modelin iyi uyum değerleri vermesinden sonra her bir yapının benzeşim geçerliliği (convergent validity) testlerinden yakınsak geçerliliğini test etmek için AVE (Average Variance Extracted – Ayıklanmış Ortalama Varyans) ve güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa ve CR (Composite Reliability – Bileşik Güvenirlik) değerlerine bakılmıştır.

Tablo 25: Hayatın Anlamı Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri

Boyutlar	Maddeler	Standardize Faktör yükleri	CR	AVE	Cronbach alfa
Hayatta Anlam Varlığı	HA1	.746	.877	.643	.872
	HA4	.857			
	HA5	.900			
	HA6	.687			
Hayatta Anlam Arayışı	HA2	.769	.908	.664	.907
	HA3	.811			
	HA7	.869			
	HA8	.823			
	HA10	.798			

Ölçeğe ait faktör yükleri değerlendirildiğinde iki alt boyut için elde edilen faktör yüklerinin eşik değer olan .50'nin (Gürbüz, 2019) üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğini test etmek için yapılan testlerde AVE değerinin .50, CR değerinin .70, $CR > AVE$ ve Cronbach Alfa değerleri doğrultusunda ölçeğin yakınsak geçerliliğinin ve güvenirliğinin sağlandığı söylenebilir.

4.7. Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

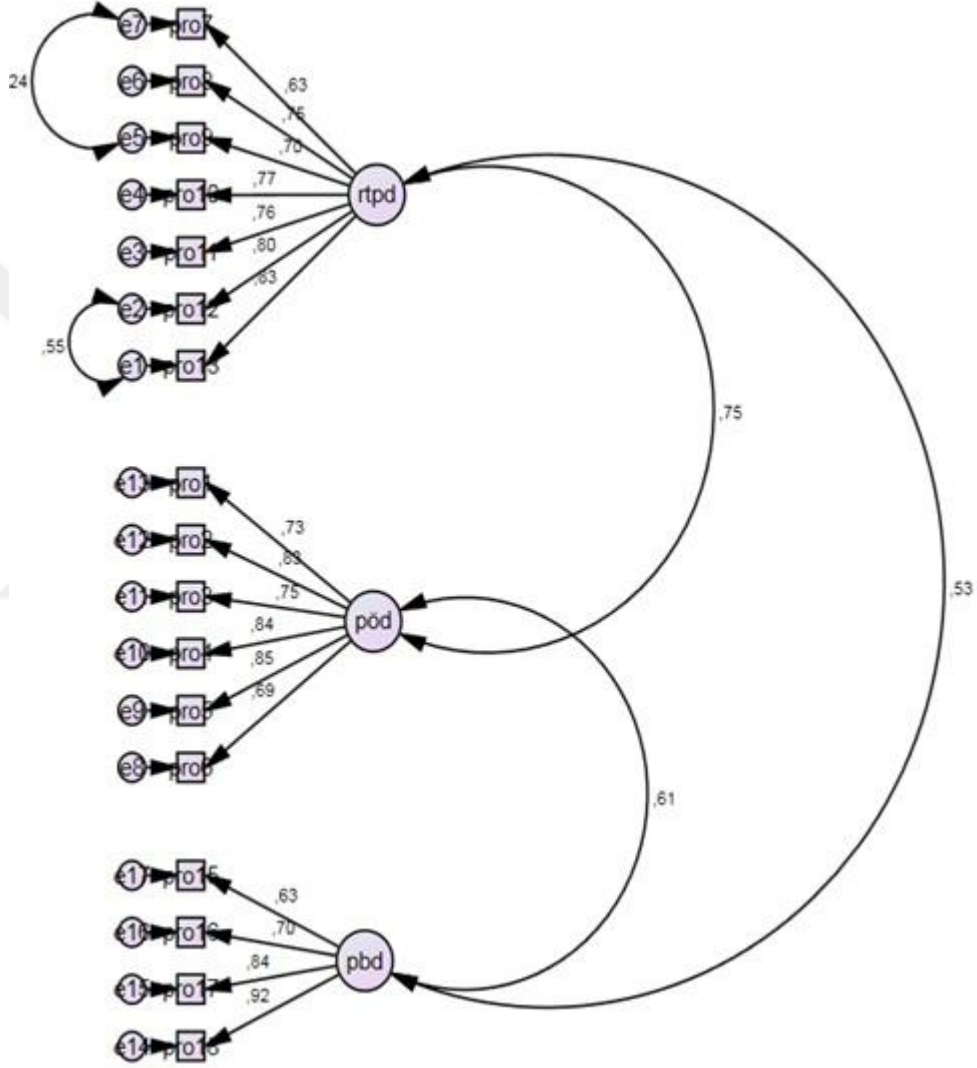
İlk olarak ölçeğin genel düzenini bozacak nitelikte kayıp veriye sahip anketler kontrol edilmiş ve prososyal örgütsel davranışlar ölçeğinde kayıp değerlerin olmadığı teyit edilmiştir. Sonrasında veri setinin normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı basıklık ve çarpıklık skorları üzerinden değerlendirilmiştir. Tüm değişkenlerin çarpıklığının mutlak değerinin 3'ün altında ve basıklığın mutlak değerinin 10'un altında olması normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır (Kline, 2010).

Prososyal Örgütsel Davranışlar ölçeğine ait 17 ifadenin basıklık ve çarpıklık skorları tablo 26'da paylaşılmaktadır. Bu bağlamda ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıkta olması nedeniyle verinin normal dağılım koşulunu sağladığı söylenebilmektedir.

Tablo 26: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık

Madde	Çarpıklık	Basıklık	Madde	Çarpıklık	Basıklık
PRO7	-1.71	2.645	PRO3	-1.102	1.146
PRO8	-1.823	4.125	PRO4	-1.498	2.281
PRO9	-2.589	7.079	PRO5	-1.423	2.328
PRO10	-1.494	2.551	PRO6	-1.439	2.232
PRO11	-1.581	2.835	PRO15	-0.773	-0.084
PRO12	-1.409	2.191	PRO16	-0.958	0.241
PRO13	-1.602	3.081	PRO17	-0.861	0.085
PRO1	-0.879	0.257	PRO18	-0.945	0.438
PRO2	-1.713	3.509			

Ön koşullar sağlandıktan sonra gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği değerleri $\chi^2/df = 5.104$, NFI= .912, TLI = .912, CFI = .928, RMSEA = .083, GFI = .895, PGFI = .678, RMR = .052 şeklindedir ve genel hatlarıyla kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Faktör yükleri değerlendirildiğinde yüklenimlerin anlamlı ($p < 0.05$) ve genel kabul gören .50'den (Gürbüz, 2019) yüksek faktör yüklerine (.62 ila .92) sahip olduğu görülmüştür.



rtpd: Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar, pöd: prososyal örgütsel davranışlar, pbd: Prososyal Bireysel Davranışlar

Şekil 5: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği DFA Ölçüm Modeli

Elde edilen değerler incelendiğinde uyum iyiliği değerlerinden bazıları kabul edilebilir düzeyde olmadığı için program tarafından sunulan modifikasyonlar

incelendikten sonra 7. ve 9. maddelerin hata terimleri ile 12. ve 13. maddelerin hata terimleri arasına kovaryans atanmıştır. Atanan kovaryanslar aynı boyutu içeren maddeler arasında yapılması nedeniyle gerek istatistiksel gerek teorik olarak bir problem arz etmemektedir. Modelin görseli ve elde edilen uyum iyiliği değerleri ilk modelle kıyaslanabilecek şekilde tablo 27’ de paylaşılmaktadır.

Tablo 27: Uyum İyiliği Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk Model	Modifikasyon Sonrası Model
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 3$	$\chi^2/df \leq 5$	5.104	3.821
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	.912	.936
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI < 0.95$	.916	.942
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	.928	.951
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	.083	.069
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1$	$0.85 \leq GFI < 0.90$	.895	.922
PGFI	1’e yakın	En alt sınır 0.50	.678	.687
RMR	$0 < RMR \leq 0.05$	$0 < RMR \leq 0.08$	.052	.045

Gerçekleştirilen modifikasyonlar sonrası elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre CFI ve GFI değerlerinin iyi uyum düzeyinde χ^2/df , NFI, TLI, RMSEA, PGFI ve RMR değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yapılan DFA’nın modeli doğrulandığı söylenebilir. Modelin iyi uyum değerleri vermesinden sonra her bir yapının benzeşim geçerliliği) testlerinden yakınsak geçerliliğini test etmek için AVE ve güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa ve CR değerlerine bakılmıştır.

Tablo 28: Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlik, Ayıklanmış Ortalama Varyans Değerleri

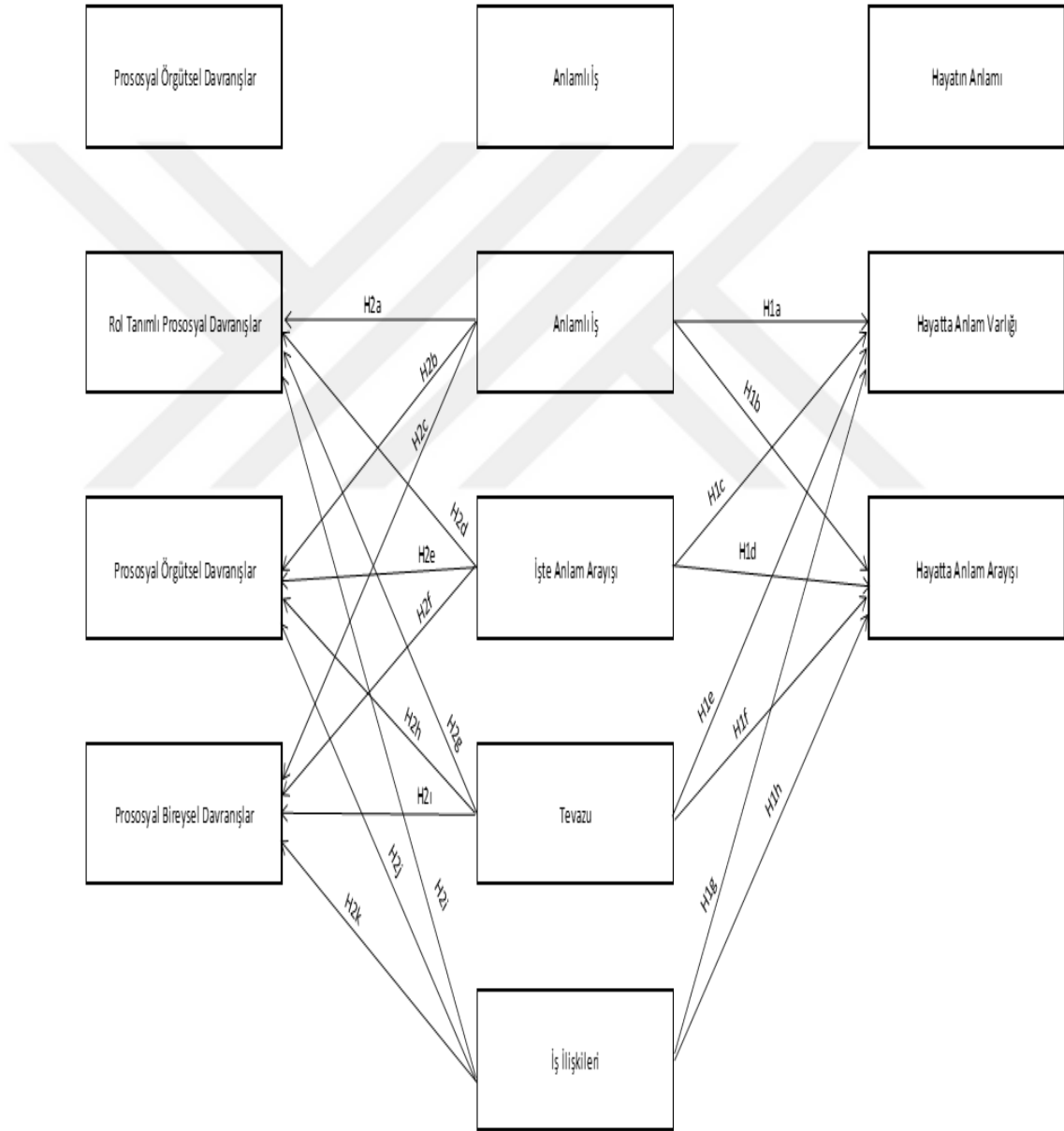
Boyutlar	Maddeler	Standardize Faktör yükleri	CR	AVE	Cronbach alfa
Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar	PRO7	0,631	.900	.565	.904
	PRO8	0,747			
	PRO9	0,701			
	PRO10	0,77			
	PRO11	0,761			
	PRO12	0,804			
	PRO13	0,829			
Prososyal Örgütsel Davranışlar	PRO1	0,726	.903	.611	.900
	PRO2	0,825			
	PRO3	0,746			
	PRO4	0,837			
	PRO5	0,849			
	PRO6	0,692			
Prososyal Bireysel Davranışlar	PRO15	0,628	.861	.613	.853
	PRO16	0,702			
	PRO17	0,845			
	PRO18	0,922			

Ölçeğe ait faktör yükleri değerlendirildiğinde üç alt boyut için elde edilen faktör yüklerinin eşik değer olan .50'nin (Gürbüz, 2019) üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğini test etmek için yapılan testlerde AVE değerinin .50, CR değerinin .70, $CR > AVE$ ve Cronbach Alfa değerleri doğrultusunda ölçeğin yakınsak geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir.

4.8. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda araştırma modelinde bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranış ölçeklerinin yapılarında bir değişiklik görülmezken, anlamlı iş ölçeğinde işte aşkınlık ve işte anlam liderliği boyutlarının analizler sonucunda diğer boyutlarla birleştiği tespit edilmiştir. İşte aşkınlık

boyutunda 13. İfade çıkartılırken diğer iki ifade ve işte anlam boyutundaki ifadeler tek boyut altında toplanmıştır. İşte aşkınlık ve işte anlam boyutlarından oluşan yeni boyut anlamlı iş olarak adlandırılmıştır. Bu doğrultuda anlamlı iş ölçeğinin nihai yapısının 4 boyutta oluştuğu teyit edilmiştir. Dolayısıyla kuramsal model kapsamında ortaya konulan araştırma modeli ve hipotezlerin son hali aşağıda paylaşılmaktadır.



Şekil 6: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Araştırma Modeli

H1a: Anlamalı iş boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Anlamalı İş boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H1c: İşte anlam arayışı boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H1d: İşte anlam arayışı boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır

H1e: Tevazu boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H1f: Tevazu boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H1g: İş ilişkileri boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H1h: İş ilişkileri boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2a: Anlamalı iş boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2b: Anlamalı iş boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2c: Anlamalı iş boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2d: İşte anlam arayışı boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2e: İşte anlam arayışı boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2f: İşte anlam arayışı boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2g: Tevazu boyutunun roltanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardı.

H2h: Tevazu boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2i: Tevazu boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2j: İş ilişkileri boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2j: İş ilişkileri boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

H2k: İş İlişkileri boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır.

4.9. Betimleyici Analizler

Araştırmanın temelini oluşturan bağımlı ve bağımsız her bir değişkene ait ortalamalar, standart sapmalar, ölçeklere ait soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili analiz sonuçları Tablo 29’da verilmektedir.

Tablo 29: Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Alt Boyutlar	$\bar{X}$	S. Sapma	Soru Sayısı	Ölçek Düzeyi
Anlamlı İş	Anlamlı İş	3,7817	,88004	7	5’li likert
	İşte Anlam Arayışı	2,9244	1,13225	3	5’li likert
	Tevazu	4,0044	,87948	3	5’li likert
	İş İlişkileri	3,7217	,96907	4	5’li likert
Hayatın Anlamı Prososyal Örgütsel Davranışlar	Hayatta Anlam Arayışı	3,0270	1,15300	5	5’li likert
	Hayatta Anlam Varlığı	3,8729	,92250	5	5’li likert
	Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar	4,2106	,64829	7	5’li likert
	Prososyal Örgütsel Davranışlar	4,1892	,76483	6	5’li likert
	Prososyal Bireysel Davranışlar	3,8938	,91572	4	5’li likert

Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde çalışanlara ait şu sonuçlar elde edilmiştir. Değişkenlerin alt boyutları incelendiğinde anlamlı iş değişkeninin alt boyutu olan anlamlı iş düzeyinin ($\bar{X}= 3,7817$) olduğu yani çalışanların yaptıkları işi anlamlı olarak algıladıkları belirtilebilir. İşte anlam arayışı düzeyinin ($\bar{X} = 2,9244$) olduğu görülmektedir, bu doğrultuda katılımcıların üstteki bulgu ile birlikte işlerinde anlam arayışlarının da devam ettiği belirtilebilir. Tevazu düzeyinin ($\bar{X}= 4,0044$) olduğu görülmektedir, bu bağlamda katılımcıların yaptıkları işlerde iltifat ve karşılık beklemeden, gösterişe girmeden işlerini yapma yöneliminde olduklarını belirttikleri görülmektedir. İş ilişkileri düzeyinin ($\bar{X}= 3,7217$) olduğu görülmektedir,

bu oran bizlere katılımcıların iş arkadaşlarına değer verdiklerini, onlarla yakın ilişki kurmaya önem gösterdiklerine yönelik bir algı sahibi olduklarını göstermektedir.

Hayatın anlamı değişkeninin alt boyutları incelendiğinde hayatta anlam arayışı düzeyinin ($\bar{x}= 3,0270$) olup çalışanların hayatlarında anlam arayışında olma düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer değişken olan hayatta anlam varlığı düzeyinin ($\bar{x}= 3,8729$) olup çalışanların hayatlarında ki anlamın bilincinde olan düzey orta düzeyin biraz üzerinde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işte anlam varlığı ve arayışına benzer şekilde katılımcılar işlerinde ve hayatlarında anlamın varlığına yönelik bir algıya sahip iken bununla birlikte anlam arayışlarının da diğer taraftan devam ettiği belirtilebilir.

Prososyal örgütsel davranış ölçeği alt boyutları incelendiğinde rol tanımlı prososyal davranış düzeyinin ($\bar{x}= 4,2106$) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar çalıştıkları kurumun kendilerine verdiği rollere yönelik davranış gösterdiklerini belirttikleri ifade edilebilir. Prososyal bireysel davranış boyutunun düzeyinin ($\bar{x}= 3,8938$) olduğu görülmektedir. Buna göre bireyin örgütünün kendisine tanımladığı rollerin dışına çıkarak iş arkadaşlarına yönelik inisiyatifler alarak aralarındaki ilişkileri güçlendirici diğergamcı davranışlar sergilediği görülmektedir. Ayrıca prososyal örgütsel davranış düzeyi ($\bar{x}= 4,1892$) değerlendirildiğinde katılımcıların örgütlerini işletme içinde olduğu kadar işletme dışında da sahiplendiği, işletme içindeki sorunların çözümünde inisiyatif alma yönelimli olduğu, çalıştığı şirketi ve bölümü geliştirmek için içinen gelerek alternatif fikirler sunma eğiliminde olduğu söylenebilir.

4.10. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Anlamlı iş ölçeğinin 4 boyutu bağımsız değişken olarak ele alınıp, prososyal örgütsel davranışların 3 boyutu ve hayatın anlamının 2 boyutu üzerindeki etkisini görmek için regresyon analizi tercih edilmiştir.

Araştırmada elde edilen anlamlı işin alt boyutları ile hayatta anlam varlığı boyutuna ilişkin regresyon analizi Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Hayatta Anlam Varlığı Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	Tol.	VIF
Sabit	1.92	0.204	-	9.406	.000	-	-
Anlamlı İş	0.267	0.048	0.255	5.601	.000	0.66	1.515
İşte Anlam Arayışı	-0.049	0.03	-0.06	-1.61	0.108	0.994	1.006
Tevazu	0.141	0.043	0.134	3.299	0.001	0.826	1.211
İş İlişkileri	0.14	0.043	0.147	3.274	0.001	0.682	1.467
R = 0.431, R^2 = 0.185, F = 33.850, p= 0.000, Durbin-Watson = 2.117							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin tolerance değerleri içinde .20'den küçük değer olmadığı bulunmuş ve VIF değerleri 10'dan küçük bulunmuştur. Öte yandan bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin olduğunu anlayabilmek için Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında olması beklenir. Modele bakıldığında bu değer 2.117 olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tabloda R değeri, anlamlı işin alt boyutları ile hayatta anlam varlığı boyutunun arasındaki ilişkiyi, R^2 ise, hayatta anlam varlığı içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) ne kadarının anlamlı işin alt boyutlarından kaynaklandığını belirtmektedir. R = 0.431 olduğu için anlamlı işin alt boyutları ile hayatta anlam varlığı boyutu arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişkinin olduğu söylenebilir. R^2 = 0.185 olduğu için ise anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının hayatta anlam varlığı boyutunu %18.5 oranında açıklandığı söylenebilir.

Tablodaki F ve p değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000) kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aynı şekilde tablodaki t ve p değerleri de modeldeki sabit terimin ve anlamlı işin alt boyutlarının anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıkması gerektiği göz önünde bulundurularak anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının olumlu yönde ve anlamlı, işte anlam arayışı boyutunun etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir. β değeri ise anlamlı işin alt boyutlarının sıfır olması durumunda hayatta anlam varlığı boyutunun alacağı ortalama sabit değeri temsil

etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, anlamlı iş boyutlarının hayatta anlam varlığı algısı üzerindeki göreceli önem sırası; anlamlı iş, iş ilişkileri, tevazu ve işte anlam arayışı şeklindedir.

Buna göre H1a: Anlamlı iş boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır”, “ H1e: Tevazu boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır” , “H1g: İş ilişkileri boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezleri kabul edilirken; “H1c: İşte anlam arayışı boyutunun hayatta anlam varlığı boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 31: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Hayatta Anlam Arayışı Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	1.306	0.237	-	5.521	.000	-	-
Anlamlı İş	0.032	0.055	0.025	0.581	0.562	0.660	1.515
İşte Anlam Arayışı	0.556	0.035	0.546	15.847	.000	0.994	1.006
Tevazu	-0.02	0.05	-0.015	-0.396	0.692	0.826	1.211
İş İlişkileri	0.014	0.049	0.012	0.285	0.775	0.682	1.467
R = 0,547, R ² = 0.299, F = 63.471, p = 0.000, Durbin-Watson = 2.003							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin tolerance değerleri .20’den küçük olmadığı bulunmuş ve VIF değerleri 10’den küçük bulunmuştur. Öte yandan bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin olduğunu anlayabilmek için Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında olması beklenir. Modele bakıldığında bu değer 2.003 olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tabloda R değeri, anlamlı işin alt boyutları ile hayatta anlam arayışı boyutunun arasındaki ilişkiyi, R² ise, hayatta anlam arayışı içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) ne kadarının anlamlı işin alt boyutlarından kaynaklandığını belirtmektedir. R = 0.547 olduğu için anlamlı işin alt boyutları ile hayatta anlam arayışı boyutu arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişkinin olduğu söylenebilir. R² = 0.299 olduğu için ise işte anlam arayışı boyutunun hayatta anlam arayışı boyutunu %30 oranında açıkladığı söylenebilir.

Tablodaki F ve p değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000) kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aynı şekilde tablodaki t ve p değerleri de modeldeki sabit terimin ve anlamlı işin alt boyutlarının anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıkması gerektiği göz önünde bulundurularak işte anlam arayışının olumlu yönde ve anlamlı, diğer boyutların etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir. β değeri anlamlı işin alt boyutlarının sıfır olması durumunda hayatta anlam arayışı boyutunun alacağı ortalama sabit değeri temsil etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, anlamlı iş boyutlarının hayatta anlam arayışı algısı üzerindeki göreceli önem sırası; işte anlam arayışı, anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri şeklindedir.

Buna göre H1d: İşte anlam arayışı boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezi kabul edilirken; “H1b: Anlamlı iş boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır” , “H1f: Tevazu boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır” ve “H1h: İş ilişkileri boyutunun hayatta anlam arayışı boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 32: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Rol Tanımlı Prososyal Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	2.627	0.147	-	17.84	.000	-	-
Anlamlı İş	0.170	0.034	0.221	4.942	.000	0.66	1.515
İşte Anlam Arayışı	0.027	0.022	0.046	1.258	.209	0.994	1.006
Tevazu	0.192	0.031	0.249	6.235	.000	0.826	1.211
İş İlişkileri	0.078	0.031	0.111	2.535	.011	0.682	1.467
R = 0.465, R ² = 0.216, F = 41.020, p = 0.000, Durbin-Watson = 1.959							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin tolerance değerleri .20'den küçük olmadığı bulunmuş ve VIF değerleri 10'dan küçük bulunmuştur. Öte yandan bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin olduğunu anlayabilmek için Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında olması beklenir. Modele bakıldığında bu değer 1.959 olduğu görülmektedir. Buna göre

bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tabloda R değeri, anlamlı işin alt boyutları ile rol tanımlı prososyal davranışlar boyutunun arasındaki ilişkiyi, R^2 ise, rol tanımlı prososyal davranışlar içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) ne kadarının anlamlı işin alt boyutlarından kaynaklandığını belirtmektedir. $R = 0.465$ olduğu için anlamlı işin alt boyutları ile rol tanımlı prososyal davranışlar boyutu arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişkinin olduğu söylenebilir. $R^2 = 0.216$ olduğu için ise anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının rol tanımlı prososyal davranışlar boyutunu %21.6 oranında açıklandığı söylenebilir.

Tablodaki F ve p değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000) kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aynı şekilde tablodaki t ve p değerleri de modeldeki sabit terimin ve anlamlı işin alt boyutlarının anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıkması gerektiği göz önünde bulundurularak anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının olumlu yönde ve anlamlı, işte anlam arayışı boyutunun etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir. β değeri anlamlı işin alt boyutlarının sıfır olması durumunda rol tanımlı prososyal davranışlar boyutunun alacağı ortalama sabit değeri temsil etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, anlamlı iş boyutlarının rol tanımlı prososyal davranışlar algısı üzerindeki göreceli önem sırası; tevazu, anlamlı iş, iş ilişkileri ve işte anlam arayışı şeklindedir.

Buna göre “H2a: Anlamlı iş boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır”, “H2g: Tevazu boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” ve “H2i: İş ilişkileri boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezleri kabul edilirken; “H2d: İşte anlam arayışı boyutunun rol tanımlı prososyal davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 33: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Prososyal Örgütsel Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	1.487	.139	-	10.692	.000	-	-
Anlamlı İş	0.304	0.033	0.350	9.355	.000	0.660	1.515
İşte Anlam Arayışı	-0.012	0.021	-0.018	-0.583	.560	0.994	1.006
Tevazu	0.204	0.029	0.235	7.012	.000	0.826	1.211
İş İlişkileri	0.207	0.029	0.262	7.107	.000	0.682	1.467
R = 0.671, R ² = 0.450, F = 121.550, p = 0.000, Durbin-Watson = 2.190							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin tolerance değerleri .20'den küçük olmadığı bulunmuş ve VIF değerleri 10'dan küçük bulunmuştur. Öte yandan bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin olduğunu anlayabilmek için Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında olması beklenir. Modele bakıldığında bu değer 2.190 olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tabloda R değeri, anlamlı işin alt boyutları ile prososyal örgütsel davranışlar boyutunun arasındaki ilişkiyi, R² ise, prososyal örgütsel davranışlar içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) ne kadarının anlamlı işin alt boyutlarından kaynaklandığını belirtmektedir. R = 0.671 olduğu için anlamlı işin alt boyutları ile prososyal örgütsel davranışlar boyutu arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişkinin olduğu söylenebilir. R² = 0.450 olduğu için ise anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının prososyal örgütsel davranışlar boyutunu %45 oranında açıklandığı söylenebilir.

Tablodaki F ve p değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000) kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aynı şekilde tablodaki t ve p değerleri de modeldeki sabit terimin ve anlamlı işin alt boyutlarının anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıkması gerektiği göz önünde bulundurularak anlamlı iş, tevazu, iş ilişkileri boyutlarının olumlu yönde ve anlamlı, işte anlam arayışı boyutunun etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu söylenebilir. β değeri anlamlı işin alt boyutlarının sıfır olması durumunda

prososyal örgütsel davranışlar boyutunun alacağı ortalama sabit değeri temsil etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, anlamlı iş boyutlarının prososyal örgütsel davranışlar algısı üzerindeki göreceli önem sırası; anlamlı iş, iş ilişkileri, tevazu ve işte anlam arayışı şeklindedir.

Buna göre “H2b: Anlamlı iş boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” , “H2h: Tevazu boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” ve “H2j: İş ilişkileri boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezleri kabul edilirken; “H2e: İşte anlam arayışı boyutunun prososyal örgütsel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 34: Anlamlı İş Alt Boyutları ve Prososyal Bireysel Davranışlar Boyutu ile İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tolerance	VIF
Sabit	1.404	0.191	-	7.347	.000	-	-
Anlamlı İş	0.12	0.045	0.116	2.691	0.007	0.66	1.515
İşte Anlam Arayışı	0.061	0.028	0.076	2.165	0.031	0.994	1.006
Tevazu	0.13	0.04	0.125	3.252	0.001	0.826	1.211
İş İlişkileri	0.358	0.04	0.379	8.972	0	0.682	1.467
R = 0.524, R ² = 0.275, F = 56.379, p = 0.000, Durbin-Watson = 1.988							

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin tolerance değerleri .20’den küçük olmadığı bulunmuş ve VIF değerleri 10’dan küçük bulunmuştur. Öte yandan bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin olduğunu anlayabilmek için Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında olması beklenir. Modele bakıldığında bu değer 1.988 olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tabloda R değeri, anlamlı işin alt boyutları ile prososyal bireysel davranışlar boyutunun arasındaki ilişkiyi, R² ise, prososyal bireysel davranışlar içindeki varyasyonun (çeşitliliğin) ne kadarının anlamlı işin alt boyutlarından kaynaklandığını belirtmektedir. R = 0.524 olduğu için anlamlı işin alt boyutları ile prososyal bireysel davranışlar boyutu arasında pozitif yönde orta derecede bir ilişkinin olduğu

söylenir. $R^2 = 0.275$ olduğu için ise anlamlı iş, işte anlam arayışı, tevazu ve iş ilişkileri boyutları prososyal örgütsel davranışlar boyutunu %27,5 oranında açıklandığı söylenir.

Tablodaki F ve p değerleri kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000) kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenir. Aynı şekilde tablodaki t ve p değerleri de modeldeki sabit terimin ve anlamlı işin alt boyutlarının anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. p değeri 0.05'ten küçük çıkması gerektiği göz önünde bulundurularak tüm boyutların bağımlı değişkeni olumlu yönde ve anlamlı, bir şekilde etkilediği söylenir. β değeri anlamlı işin alt boyutlarının sıfır olması durumunda prososyal bireysel davranışlar boyutunun alacağı ortalama sabit değeri temsil etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, anlamlı iş boyutlarının prososyal bireysel davranışlar algısı üzerindeki göreceli önem sırası; iş ilişkileri, tevazu, anlamlı iş ve işte anlam arayışı şeklindedir.

Buna göre “H2c: Anlamlı iş boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” , “H2f: İşte anlam arayışı boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” “H2i: Tevazu boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” ve “H2k: İş ilişkileri boyutunun prososyal bireysel davranışlar boyutuna pozitif etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Her bireyin hem sosyal hem fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir iş ihtiyacı vardır. İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek için başladıkları işyerinde zamanının büyük kısmını geçirmektedirler. Öyleki evinden daha çok işyerinde, sosyal hayatında vakit geçirmekten hoşlandığı arkadaşlarından, ailesinden daha çok iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. Doğduğu günden bu yana içinde bulunduğu hayatın anlamını arayan bireylerin aslında hayatının büyük çoğunluğunu sahip olduğu işi oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş, modern hayatın önemli bir parçası ve tartışma konusu durumundadır. Bu sebeple iş hayatı bireyin hem kendi hayatını hemde örgüt içindeki davranışlarını oldukça etkilemektedir. Bireyin işyerinde yaşadığı deneyimler hem hayatına bakış açısını hemde çalıştığı işyerindeki iş arkadaşlarına olan bakış açısını şekillendirmektedir.

İşini anlamlı bularak çalışan bireyler işini severek yapmakta ve bireysel olarak kendisini de mutlu hissetmektedir. İşini anlamlı bulmayan, sevmeyerek sadece maddi kazancı için çalışan bireyler ise sosyal hayatlarında da bir sonraki gün işe gideceğini düşünerek bile o an mutsuzluğa kapılabilmektedir. İşini sevmeyerek yapan çalışanlar işyerinde bulunması gereken zamanı doldurmak ve üzerine düşen görevi yerine getirerek çalışma saati bittiğinde işyerinden ayrılıp gününü tamamlama çabasında olabilmektedir.

İşletmelerin çalışanlarından beklentileri her yeni süreçte ve gelişme de yükselmektedir. Dolayısıyla inisiyatif almaları, kendilerini geliştirmeleri, iş arkadaşları ile uyum içinde olmaları, birbirlerini tamamlamaları, örgütlerini işletme içinde veya dışında sahip çıkıcı davranışlar sergilemeleri bu bağlamda ele alınabilecek davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla işletmeler çalışanlarından kendileri tarafından belirlenen rollerin dışında rol ötesi davranış beklentisi içine de girebilmektedir.

Bu denkleme yapılan araştırma hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışları; işin anlamlılığı değişkeni kapsamında incelenmektedir. Bu kapsamda işinde anlamı bulan veya anlam arayışı içinde olan bireylerin hayatlarında da anlamı bulmaya yakınlaşacakları, ya da bu anlam arayışlarına destek vereceği düşüncesiyle öncelikle bu iki değişken arasındaki etkileşimin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Ayrıca işinde anlamı bulan veya anlam arayışında olan bireylerin örgütlerin belirledikleri rol ile birlikte rol ötesi davranış olarak da nitelendirilebilen prososyal davranışlar sergileme yoluna gidebilecekleri düşüncesiyle diğer bir hedef olarak da bahsi geçen değişkenler arasındaki etkileşimin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar ve sonuçlar üzerinden gerçekleştirilen tartışmalara aşağıda yer verilmiştir. Ayrıca sonuçlar üzerinden yapılan çıkarsamalar aracılığıyla öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç

Araştırma kapsamında öncelikle işin anlamı ile hayatın anlamı arasındaki ilişkilerin çözümlenilmesine odaklanılmıştır. Bu kapsamda işin anlamı kavramı; anlamlı iş, işte anlam arayışı, tevazu ve iş ilişkileri alt boyutları ile ele alınırken, hayatın anlamı kavramı ise; hayatta anlam varlığı ve hayatta anlam arayışı alt boyutları şeklinde ele alınmıştır. İlk olarak hayatta anlam varlığı ile işin anlamına yönelik alt boyutlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Buna göre anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri hayatta anlam varlığını pozitif yönde etkileyen değişkenler olarak tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda genelde işin anlamı ve hayatın anlamı değişkenleri tek veya arayışı da içine katar şekilde çift boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde genelde işin anlamı ile hayatın anlamı arasında pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir (Steger ve Dik, 2009; Ünal, 2017; Balcı ve Ağ, 2019). Steger ve diğerleri (2008) bireylerin anlamlı işler yapıyor olmasının hayatlarında anlamlılık ve tatmin oluşturmada önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Bireyin işini yaparken zevk alması, sorumluluk sahibi hissetmesi ve kendisinde oluşturduğu heyecan, hayatını da bir o kadar coşkulu, kontrol edilebilir ve anlamlı görmesine yol açabilmektedir. Nitekim Vidwans ve Raghvendra (2016) da anlamlı işin hayatın anlamlı olarak algılanmasında yordayıcı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma kapsamında bu ilişkiyi güçlendirebilecek nitelikte üç değişken tespit edilmiştir: anlamlı iş, tevazu, iş ilişkileri.

İşinde anlamı bulan; işini kendini daha iyi tanımak için bir basamak olarak gören, işi üzerinden kişisel gelişim sağlayabilen ve bir amaca hizmet ettiği fikrine sahip olan, yaptığı işle manevi bir tatmin duygusu yaşayan ve hakeza tüm bu fiillerle

birlikte içsel huzuru yakalayan bireylerin hayatında bir anlama sahip olma ve bu anlamdan manevi bir huzuru yakalama olasılıklarının da yükseldiği görülmektedir. Hakeza birey yaptığı işi bir iltifat veya karşılık beklemeden ve gösterişe yer vermeden gerçekleştirdiğinde de hayatta anlamı varlığında olumlu gelişmeler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bireyin çalıştığı yerdeki kişilerle sıcak bir ortama sahip olması, iş arkadaşlarınca değerli olduğunu hissetmesi ve onlarla vakit geçirmekten zevk alması da hayatında anlam varlığına olumlu katkılar sağlamaktadır. İçinde bulunduğumuz dönemde birçok sektör çalışanları tükenmişlik (Uzun ve Mayda, 2020; Karaarslan vd., 2020), stres (Göksu ve Kumcağız, 2020; Özüdoğru ve Yıldırım, 2020), kariyer tatmini (Chen ve Zhang, 2020), sinizm (Scott ve Zweig, 2020), etik dışı davranışlar (Tang vd., 2020) gibi konularla yüzleşmektedir. Bu bağlamda bireyin hayatta anlam varlığına işi üzerinden bir katkıda bulunma fikri önem arz etmektedir. İşinde anlam bulma, iş ilişkilerinde birlik ve güven duygusunu yakalamak, egoist davranışların ön planda olduğu dünyada tevazuyu yakalamak bahsi geçen tüm olumsuz değişkenlerin etkilerini minimize etmede fayda sağlayabilecek niteliktedir.

İkinci olarak hayatta anlam arayışı ile işin anlamına yönelik alt boyutlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Buna göre işte anlam arayışı hayatta anlam arayışını pozitif yönde etkileyen değişken olarak tespit edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere genelde işin anlamı ile ilgili çalışmalar tek boyut üzerinden incelenmiştir. Bu bağlamda alt boyutları üzerinden değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Elde edilen bulguya göre çalışanların yaptıkları işte anlam ve amaç arayışı hayattaki anlam ve amaç arayışına olumlu yönde etki etmekte, hayatının önemli ve bir görev üzere olduğu düşüncesini pekiştirmektedir. Frankl (1984) dünyada insanın en kötü koşullarda bile hayatta kalmasına, hayatında bir anlamın olduğu bilgisi kadar etkili bir şekilde yardımcı olacak hiçbir şey olmadığını belirtmektedir. Heintzelman ve King (2014) yaşamdaki anlam bir zorunluluksa, anlamsızlıkla ilgili deneyimlerin dikkat çekmesini ve insanın faaliyetlerini yaşamsal anlam deneyimini geri kazanmaya çalışan şekillerde yönlendirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla arayış insanın dünya hayatına ve beraberinde getirdiği yaşam koşullarına uyum sağlama sürecinde bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte anlam arayışının hayatta anlam arayışını destekleyici bir unsur

olarak karşımıza çıkması insanın uyum sağlama sürecindeki çabasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Üçüncü olarak prososyal örgütsel davranışlar ile işin anlamına yönelik alt boyutlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Prososyal örgütsel davranışlar araştırma kapsamında rol tanımlı prososyal örgütsel davranışlar, bireysel prososyal davranışlar ve örgütsel prososyal davranışlar kapsamında ele alınmıştır. Öncelikle kurumun içinde bireyin bulunduğu pozisyonda üstlendiği görevin gerekliliklerini yerine getirmek olarak tanımlanan rol tanımlı prososyal örgütsel davranışlar (Ilgen ve Hollenbeck, 1991) ile işin anlamına yönelik alt boyutlar arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Buna göre anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri rol tanımlı prososyal örgütsel davranış pozitif yönde etkileyen değişkenler olarak tespit edilmiştir. Örgütünün bir çalışandan doğal bir beklentisi şeklinde karşımıza çıkan davranışların (rol tanımlı prososyal davranış) bireyin işini kendisini geliştirecek ve tanıyacak bir fırsat olarak gördüğünde, işini manevi bir güç ve tatmin aracı olarak algıladığında daha aktif şekilde çıktığı görülmektedir. Ayrıca çalışanın iltifat ve karşılık beklemeden tevazu içinde işini yapması ve iş ilişkileri bağlamında örgüt içinde kendini değerli hissetmesi, karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurması da rol tanımlı prososyal davranışları pekiştirmektedir. Baker ve Mechtel (2018) bireylerin tek başlarına çalıştıkları ortamda rol tanımının anlamsız olmasının bireysel çıktıları da negatif etkilediğini belirtirken, iş arkadaşları ile birlikte olduğunda belirtilen negatif etkinin ortadan kalktığını belirtmektedir. İş, sadece para kazanma aracı sağladığı için değil, aynı zamanda statü oluşturarak, insan etkileşimini sağlayarak ve kimliği güçlendirerek insan ihtiyaçlarının karşılanmasında rol oynadığı için hayati önem taşımaktadır (Arnold vd., 2007). Bu bağlamda birey işi üzerinden hem anlam bulma ihtiyacını gidermekte hem de örgütünün kendisinden beklediği çalışan rolünü daha layığıyla yerine getirmektedir.

Dördüncü olarak çalışanların örgütteki diğer çalışanlara katkı sağlamak için gönüllü ve bilinçli olarak karşılık beklemezsizin fayda sağlayan olumlu sosyal davranışlar olarak kabul edilen prososyal örgütsel davranışlar (Öcal ve Sarnıç, 2017) ile işin anlamına yönelik alt boyutlar değerlendirilmiştir. Buna göre anlamlı iş, tevazu ve iş ilişkileri boyutlarının prososyal örgütsel davranışları pozitif yönde etkileyen değişkenler olarak tespit edilmiştir. Bireyin işini kendisini geliştirecek ve

tanıyacak bir fırsat olarak gördüğünde, işini manevi bir güç ve tatmin aracı olarak algıladığında çalışma arkadaşlarına ve bulunduğu örgüt için çaba göstermeye yönelik davranışlarının arttığı görülmektedir. Ayrıca çalışanların herhangi bir karşılık beklemeden tevazu içinde işini yapması ve iş ilişkileri bağlamında örgüt içinde kendini değerli hissetmesi, karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurması da prososyal örgütsel davranışları pekiştirmektedir. Ünal (2017), işini anlamlı bulan bireylerin işletmeye karşı fayda sağlayacak davranışlar sergilediği, işletmeyi geliştirmek için çaba sarf ettiklerini belirtmektedir. Bu bağlamda birey işini anlamlı bularak bulunduğu örgüte ve çalışma arkadaşlarına katkı sağlayacak davranışlar sergilemektedir.

Beşinci olarak bulunduğu örgütün kültürüne uygun davranışlar sergileyen, iş arkadaşlarına iş ve özel hayatlarında da yardımcı olan bireyler olarak tanımlanan prososyal bireysel davranışlar ile işin anlamına yönelik alt boyutlar değerlendirilmiştir. Buna göre anlamlı işin alt boyutlarının tamamının yani anlamlı iş, tevazu, iş ilişkileri ve işte anlam arayışı boyutlarının prososyal bireysel davranışları pozitif yönde etkileyen değişkenler olarak tespit edilmiştir. Bireyin işini kendisini geliştirecek ve tanıyacak bir fırsat olarak gördüğünde, işini manevi bir güç ve tatmin aracı olarak algıladığında, yaptığı işte anlam ve amaç arayışı içerisinde olmasının prososyal bireysel davranışları pekiştirmektedir. Acaray (2020), yapmış olduğu araştırma da işini anlamlı bulan bireylerin çalışma arkadaşlarına destek verdiğini ve bireylerin bu yöndeki eğilimlerini olumlu etkilediğini belirtmektedir. Bu bağlamda birey işini anlamlı bularak bulunduğu örgütün kültürüne uygun davranışlar sergilerken öte yandan çalışma arkadaşlarının da özel ve iş hayatında destek verecek davranışlar sergilemektedirler.

Bireylerin demografik özellikler incelendiğinde, araştırmaya katılanlarının çoğunluğunun istediği işi yaptığı, yaptığı işten tatmin olduğu ve işyerine karşı aidiyet duygusuna sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların iyi bir işte aradığı temel özellik, işlerine ve hayatlarına anlam katan şeylere verdikleri cevap bakımında ayrıldıkları görülmektedir. Dolayısıyla her bireyin işten ve hayattan beklediği şeylerin farklı olduğunu söyleyebiliriz.

5.2. Öneriler

Bu başlık altında öneriler araştırmacılara ve işverenlere yönelik olmak üzere iki başlık altında aşağıda paylaşılmıştır.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Anket süreci pandemi nedeniyle yüz yüze görüşmeler yapılamayıp online olarak yürütüldüğü için anketlere dönüş almak oldukça zor olup süreci uzatmıştır. Bu yüzden bundan sonra yapılacak olan araştırmalar da anketlerin yüz yüze gerçekleştirilmesi veri toplama sürecinin daha verimli olmasını sağlayacaktır.

Diğer bir yandan literatüre katkı sağlamak için bundan sonraki araştırmalarda bireylerin hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışlarını etkileyen işin anlamlılığının nasıl sağlandığı ve neye göre değişkenlik gösterdiği araştırılabilir. Gerçekleştirilen araştırmada sektörel farklılığı gidilmemiştir. Gelecekteki çalışmalarda sektör belirlenerek belirli bir sektörün, ya da sektörel kıyaslamaların yapılması faydalı bulgular sağlayacaktır. Özellikle hizmet ve sanayi sektörü üzerinden bir kıyaslama, ofis ve saha çalışanı bağlamında bir kıyaslama ya da esnek ve belirli mesai saatlerine tabi olarak çalışanların kıyaslanması literatüre önemli bulgular sunacaktır. Yine aynı şekilde anlam herkese göre farklılaştığı gibi yaşadığı, büyüdüğü yere ve yetiştirildiği kültüre göre de farklılık göstermektedir. Bu yüzden ileriki çalışmalarda bölgesel olarak kıyaslama yapılmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca kişi-iş ve kişi örgüt uyumunu bünyesine katarak yapılacak çalışma sonuçlarının da literatüre önemli bulgular sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2.2. İşverenlere Yönelik Öneriler

Hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranışları etkileyen işin anlamlılığını işverenler işe alım sırasında, mülakatta bireyin başvurduğu pozisyona göre düşünce ve işe bakışını ölçmek için belirli testler uygulanabilir.

İşverenler çalışanlarının işini anlamlı kılan şeyleri öğrenerek bu alanda çalışmalar yapabilir. Bu şekilde çalışanların rol içi ve rol ötesi prososyal davranış sergileme ihtimalleri arttırılabilir ve çalışanlarının örgüt içinde olumlu davranışlar sergilemesine de katkıda bulunmuş olur. Bu sayede işverenler, işletmelerinin üretkenliğini, performansını ve verimliliğininde arttırarak büyüme imkanı da elde edebilir. Özellikle sağlam bir örgüt kültürünün oluşturulmasında, örgüte aidiyet hissinin geliştirilmesinde çalışanların kendisini şirket ile özdeşirmesinde ve bir kader ortaklığı algısının oluşturulmasında çalışanların işlerine verdiği anlamın tespit edilmesi ve bu yönde işletme içi mekanizmaların tasarlanması önem arz etmektedir. Yöneticilerin çalışanlardan beklentileri artmakta ancak bunu sağlayabilmek için arka planda nitelikli çalışmalar yapıldığı yada ekonomik kaygılar güdülerek ertelendiği görülmektedir. Bu bağlamda zihinsel bir süreç olarak işte anlamın sağlanmasına yöneticiler tarafından sunulan desteklerin çalışanların prososyal davranış sergileme eğilimini pekiştireceği düşünülmektedir.

5.2.3. Çalışanlara Yönelik Öneriler

Bireyler yaptıkları/yapacakları işi sadece maddiyat olarak görmemelidirler. Bir işe başvuru yaparken öncelikle o işin kendisine neler katacağı, kendisine uygun olup olmadığını, o işi severek yapıp yapamayacağını, işe bakış açısını ve o işi anlamlılığını sorgulayarak başlamalıdır.

Araştırma kapsamında da görüldüğü üzere hayatın anlamı ve prososyal örgütsel davranış sergileme eğilimi bireyin işine verdiği anlam ekseninde güçlenmektedir. Bu yüzden tercih edilecek iş sadece maddi geçim kaynağı olarak görülmemeli ve kısa vadede bir iş planı yapmak yerine bir işe başlamadan önce birey kendisini sonra da işi tanıyarak süreci yönetmelidir. Böylece birey hem kendi hayatını hem de çalıştığı iş arkadaşları ve örgütü daha olumlu etkileyecekti.

6. KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2020). İstismarcı Yönetim Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığı, İşyeri Arkadaş Desteği ve Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Düzenleyicilik Rolü. *Special Issue on Business and Organization Research Journal of Yaşar Universty*, 15(2020), 238-251.
- Adler, A. (2003). *Yaşamın Anlam ve Amacı*. (Çev. Kamuran Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Adler, A. (2010). *Yaşamın Anlamı*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Adler, A. (2017). *Modern Psikoloji*. (Çev. Murat Uhyaroğlu). Ankara: Yason Yayınları.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç. & Sarıçam, H. (2013). Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Akıncı, A. (2005). Hayata Anlam Vermede Dini Değerlerin ve Din Öğretiminin Rolü. *Değerler Eğitim Dergisi*, 3(9), 7-24.
- Altıntaş, T. T. & Bıçakçı, M. Y. (2017). Erken Çocukluk Döneminde Prososyal Davranışlar. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 57, 245-261.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri – SPSS Uygulamalı. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arda, Ş. (2011). *Kanser hastalarında yaşamın anlamının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arel Koleji (2017). *Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. <http://www.arel.k12.tr/files/yayin/95.pdf#page=17>, Erişim Tarihi: 23.04.2018.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.

- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42, 191-206.
- Ay, F. A. (2018). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Aydın, C., Kaya, M. & Peker, H. (2015). Hayatın Anlam ve Amacı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 38, 39-55.
- Aydın, G. Ç. & Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.
- Ayni, M.A. (2013). *Hayat Nedir?*. (1. Basım). İstanbul: Büyüyenay Yayınları.
- Bahadır, A. (2000). Hayatın Anlam Kazanmasında Psiko-Sosyal Faktörler ve Din. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 185-234.
- Baier, K. (1992). The Meaning of Life. *Aging And Ethics*, 3-49.
- Baker, A. & Mechtel, M. (2018). The role of task meaning on output in groups: Experimental evidence. *Managerial and Decision Economics*, 39(2), 131-141.
- Balcı, O. & Ağ, C. (2019). Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33), 348-362.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Baş, V. & Hamarta, E. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Yaşamın Anlamı Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 13(29), 369-391.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Battista, J. & Almond, R. (1973). The Development of Meaning in Life. *Psychiatry*, (36:4), 409-427.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C. & Torres, T.D.L. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 20(1), 1-12.
- Bolat, O. İ., Bolat T. & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele

- Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bolino, M. C. & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599-670
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M. & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14.
- Bozkurt, N. (2003). Kaliteli Yaşamın Felsefesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 2(3), 15-24.
- Boyraz, G., Lightsey, O. R. & Can, A. (2013). The Turkish Version of the Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Measurement Invariance Across Turkish and American Adult Samples. *Journal of Personality Assessment*, 95:4, 423-431.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (27. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. Ç., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (28 Basım). İstanbul: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modelling with AMOS*. 3rd Edition. NewYork: Routledge.
- Caine, R. N. & Caine, G. (2002). *Beyin Temelli Öğrenme*. (Çev. Gülten Ülgen). Ankara: Nobel Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, A., Çöl, G. & Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 35-51.

- Chen, N. & Zhang, L. (2020). Mediating role of meaningful work and vocational identity on the relationship between perceived family supportive supervisor behaviour and career satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 30(4), 295-299.
- Coster, W. J. & Mancini, M. C. (2015). Recommendations for Translation and Cross Cultural Adaptation of Instruments for Occupational Therapy Research and Practice. *Revista de Terepia Ocupacional da Universidade de Sao Paulo*, 26(1), 50-57.
- Çapık , C., Gözüml S. & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası Ölçek Uyarlama Aşamaları, Dil ve Kültür Uyarlaması: Güncellenmiş Rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- Çetin, F. & Fıkıkoça, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 4(65), 41-66
- Dandona, A. (2013), Spirituality at Workplace. *National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit*, 1-12.
- Das, A. K. (1998). Frankl and the Realm of Meaning. *The Journal of Humanistic Education and Development*, 36(4), 199–211.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied nursing research*, 5(4), 194-197.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. & Özçınar, M.F. (2011). Örgütsel İletişim ile ÖRGÜTSEL Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Elkhdr, H. R. H. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve Prososyal Örgütsel Davranış İçin İşgören Eğitim Programlarının İncelenmesi*. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Kastamonu.
- Erkuş, A. & Selvi, H. (2019). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme III – Ölçek Uyarlama ve Norm Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ersanlı, K. (2017). *Üniversite Öğrencilerinde Kabul Ve Kararlılık Terapisine Dayalı Psikoeğitim Programının Yaşamın Anlamı Düzeyine Etkisi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Samsun.

- Ersoy, E. & Karal, Ö. (2012). Yapay Sinir Ağları Ve İnsan Beyni. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 188-205.
- Fichter, J. (1996). *Sosyoloji Nedir?* (Çev. Nilgün Çelebi) (2. Basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fidan, A. (2003). Tarım, Sanayi ve Bilgi Toplumunda Üretim ve Tüketim İlişkilerinin İşletme ve Yönetimleri Üzerindeki Etkileri. *Mevzuat Dergisi*, 6(62), Erişim Adresi: <http://www.mevzuatdergisi.com/2003/02a/03.htm> (Erişim Tarihi: 07.03.2019).
- Flouri, E. & Sarmadi Z. (2016). Prosocial Behaviour and Childhood Trajectoried Internalizing and Externalizing Problems: *The Role of Neighborhood and School Contetxts, Developmental Psychology*, 52 (2), 253-258.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* 18(1), 39-50.
- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning* (3rd ed.). New York, NY: Washington Square Press. (Original work published 1946).
- Frankl, V. (2000). *İnsanın Anlam Arayışı: Logoterapiye Giriş* (Çev. Selçuk Budak). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Frankl, V. E. (2009). *İnsanın Anlam Arayışı* (Çev. Selçuk Budak). İstanbul: Okuyan Us.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(1), 135-153.
- Göçen, A. & Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri için Anlamlı İş Ölçeği. *GEFAD/GUJGEF* 39(3), ss. 1487-1512.
- Göksu, Ö., & Kumcağız, H. (2020). Covid-19 Salgınında Bireylerde Algılanan Stres Düzeyi ve Kaygı Düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Grant, J. S. & Davis, L. L. (1997). Selection and use of content experts for instrument development. *Research in nursing & health*, 20(3), 269-274.

- Gürbüz, S. Ve Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Günay, D. (2002). Sanayi ve Sanayi Tarihi. *Mimar ve Mühendis Dergisi*, 31, 8-14.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Holbeche, N. & Springett, N. (2009). In Search of Meaning at Work. Erişim Adresi:Microsoft Word - In Search of Meaning at Work.doc (psu.edu)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (1998). Multivariate Data Analysis. *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*, 5(3), 207-219
- Harmon-Jones, E., Simon, L., Greenberg, J., Pyszczynski, T., Solomon, S. & McGregor, H. (1997). Terror management theory and self-esteem: Evidence that increased self-esteem reduced mortality salience effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 24-36.
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Heintzelman, S.J. ve King L.A. (2014). Life is pretty meaningful. *American Psychologist*, 69(6), 561-574.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modelling*, 6(1), 1-55.
- Hulin, C. L. (2002). *Lessons From Industrial and Organizational Psychology*. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ilgen, D. R. & Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 165-207). Consulting Psychologists Press, 165-207.
- İlhan, M. & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların

- Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 24-62.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Johns, G., Xie, J. L. & Fang, Y. (1992). Mediating and Moderating Effects in Job Design. *Journal of Management*, 18(4), 657–676.
- Kahleoğulları, G. (2017). *Hayatta Amaç Ölçeği, Hayatta Anlam Anketi Ve Yaşam Yönelimi Testi Revize Türkçe Versiyonunun Geçerlik, Güvenirliği Ve Faktör Yapısı*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programı, Gaziantep.
- Kamber, A. (2014). *Duygusal Emek Bağlamında Çalışmanın Anlamı ve İşe Yabancılaşma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Kanten, P. (2014). Effect Of Quality Of WorkLife (Qwl) On Proactiveand Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 251-274.
- Kapız, S. Ö. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi, *İş-güç Dergisi*, 3(2).
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2014), *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik* (1. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karaman, A. & Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (34. Basım). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık

- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (3.Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım AŞ.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karaarslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Kaya, M. & Küçük, N. (2017). İbadetler ile Hayatın Anlamı ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 42, 17-43.
- Keser, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı Ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 361-377.
- Keser, A. & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kıraç, F. (2013). Üniversite Öğrencilerinde Dindarlık Eğilimi ve Anlam Duygusu. *Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mukaddime Dergisi*, 7(7), 165- 177.
- Kızılırmak, Ö. (2015). *Genç Yetişkinlerde Yaşamda Anlamın Maneviyat ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practise of Structural Equation Modeling*. (3. Basım) New York: Guilford Publications.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lee, H. J. (2001). Willingness and Capacity: The Determinants of Prosocial Organizational Behaviour Among Nurses in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1029–1048.
- Lee, S. (2015). *Meaning in Work in Nursing as a Positive Personal Attribute*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, MI.

- Leontiev, D. A. (2005). Three Facets of Meaning. *Journal of Russian & East European Psychology*, 43(6), 45–72.
- Lips-Wiersma, M. & 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.
- Maslow, A. H. (2019). *İnsan Olmanın Psikolojisi* (Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- McNeely, B.L. & Meglino, B.M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836–844.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. & Organ, D.W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209–225
- Mor Barak, M. E. (1995). The Meaning of Work for Older Adults Seeking Employment: The Generativity Factor. *Int'l J. Aging and Human Development*. 41(4), 325-344.
- Morse, N. & Weiss, R. (1955). The Function And Meaning Of Work And The Job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Okan, N. & Ekşi, H. (2017). Spirituality in Logotherapy. *Spiritual Psychology and Counseling*, 2(2), 143-164.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books*.
- Öcal, H. & Sarnıç, A. (2017). Dönüştürücü Liderliğin Prososyal Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkileri ve İmalat Endüstrisinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 107-125.
- Ören, K. & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.

- Örgev, M. & Günelan, M. (2011), İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 51-64
- Özdamar, K. (2010). *PAWS ile Biyoistatistik*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. (2003). Örgütlerde İşin Çalışanlar için Anlamı ve İş Dizaynı. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Kamu-İş)*, 7(2), 157-181.
- Özüdoğru, M. & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. Buckingham: Open University Press.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B. Panie, J. B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical and Empirical Literature and Suggrstions For Future Resarch. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are You Sure You Know What's Being Reported? Critiqueand Recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29, 489-497.
- Psaila, G. & Wagner, R. (Eds.). (2007). *E-Commerce and Web Technologies: 8th International Conference, EC-Web 2007, Regensburg, Germany, September 3-7, 2007, Proceedings (Cilt 4655)*. Springer.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J. & Solomon, S. (1999). A Dual-Process Model of Defense Against Conscious and Unconscious Death-Related Thoughts: An Extension of Terror Management Theory. *Psychological Review*, 106(4), 835–845.
- Robbins, S. & Judge, T., (2013), *Organizational Behavior*, Boston: Person Education.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.

- Sarıkaya, T. & Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), ss. 393-423.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scott, K. A., & Zweig, D. (2020). *The cynical subordinate: exploring organizational cynicism, LMX, and loyalty*. Personnel Review.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sezer, S. (2012). Yaşamın Anlamı Konusunda Kuramsal ve Psikometrik Çalışmalar Açısından Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(1), 209-228.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Snyder, C. R. (1997). Control and the Application of Occam's Razor to Terror Management Theory. *Psychological Inquiry*, 8(1), 48–49.
- Sousa, V. D. & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: a clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268-274.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B. & Oishi, S. (2008). Being good by doing good: Daily eudaimonic and wellbeing. *Journal Of Research In Personality ELSEVIER*, 42, 22-42.
- Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23, 381–385.
- Steger, M. F. & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work. *Applied Psychology: Health And Well-being*, 1(3), 303-320

- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *SAGE Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337
- Steger, M., Kawabata, Y., Shimai, S. & Otake, K. (2008). The Meaningful Life in Japan and the United States: Levels and Correlates of Meaning in Life. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 660-678.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. Baskı). Pearson: Boston.
- Tang, P. M., Yam, K. C., & Koopman, J. (2020). Feeling proud but guilty? Unpacking the paradoxical nature of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 68-86.
- Taşgıt, Y. E. (2013). *İş Çevresi, Kurum Kültürü ve İşletme Stratejileri Arasındaki İlişkiler: Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment : an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tınaz, M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Toptaş, B. (2017). Öğretmenlerin İşlerini Anlamalı Bulma Düzeyleri Ve İşlerini Anlamalı Bulmalarını Etkileyen Etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.
- Topuz, İ. (2016). Yaşamın Anlamı ve Din: Gençler Üzerinde Bir Araştırma. *İslam Medeniyeti Araştırma Dergisi*, 1(4), 540-560.
- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 03 Nisan 2019).
- Türk Dil Kurumu (2019). ‘Hayat’, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_karistirilan&view=karistirilan&kategori1=krs_akan&kelimez=104 , Erişim Tarihi: 08.04.2019.
- Türk Dil Kurumu (2019). ‘Meslek’, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=MESLEK, Erişim Tarihi: 13.04.2019.

- Türk Dil Kurumu (2020). “Rol”, rol ne demek TDK Sözlük Anlamı (sozluk.gov.tr), Erişim Tarihi: 08.02.2020.
- Türnüklü, A. (2001). Eğitim Bilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması. *Eğitim ve Bilim*, 26(120). 8-13.
- Uzun, L. N., & Mayda, A. S. (2020). Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Konuralp Tıp Dergisi*, 12(1), 137-143.
- Ünal, Z. M.(2017). *The Relationships Between Needs For Meaningbased Person-Job Fit And Work-Family Conflict, Organizational Commitment And Meaning In Life: Mediating Role Of Meaningful Work*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L. & McLean Parks, J. (1995) Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity. *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1), 108-119.
- Vecchio, R. P. (1989). The meaning of working, MOW international. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 97–98.
- Vidwans, S. S. & Raghvendra, P. (2016). A Study of Meaningful Work, Hope and Meaning in Life in Young Professional Artists. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 469-471.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yörükan, T. (2000). *Alfred Adler Sosyal Roller ve Kişilik* (7. Basım). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yüksel, R. (2013). *Genç Yetişkinlerde Aşk Tutumları Ve Yaşamın Anlamı*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Zencirkıran, M. (2018). *Sosyoloji*, Bursa: Dora Yayıncılık.

- Zhu, Y. (2013). Individual behavior: In-role and extra-role. *International Journal of Business Administration*, 4(1), ss. 23-27
- Zika, S. & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.



7. EKLER

EK 1- Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma yürütülmekte olan “İşin Anlamının Prososyal Örgütsel Davranışa ve Hayatın Anlamına Etkisi” konulu yüksek lisans tezimin uygulama kısmını oluşturmaktadır.

Anket çalışmamıza destek veren kurum çalışanlarının isimleri gizli tutulacak olup, asla açıklanmayacaktır. Anket aracılığı ile elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen anketimizi isminizi belirtmeden cevaplayınız.

Araştırmamıza değerli görüşlerinizle destek vermeniz ve bu sayede elde edilecek sonuçların ülkemizin örgüt uygulamalarının gelişimine olumlu katkılar sağlayacağı görüşüyle işbirliğiniz için gönülden teşekkürlerimizi sunarız.

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK – Dilara ALTUNOK
Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı/Yüksek Lisans

ANLAMLI İŞ ANKETİ		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Kesinlikle Katılım
1	İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur.					
2	İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar.					
3	İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir.					
4	İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.					
5	İş hayatımdan manevi olarak tatminim.					
6	İş hayatımın amacını arıyorum.					
7	İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum.					
8	İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum.					
9	İş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyuyorum.					
10	İş arkadaşlarımdan bana değer verdiğini hissedirim.					
11	İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.					
12	İş arkadaşlarımdan hoşnutum.					
13	İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.					
14	İş hayatımda bazen yaptıklarımdan dolayı üstün bir manevi haz duyuyorum.					
15	İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.					
16	Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem.					
17	Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem.					
18	Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur.					
19	İş arkadaşlarımdan hayat amaçlarını gerçekleştirmelerine destek çıkarırım.					
20	İş arkadaşlarımdan hayatlarında anlam bulmalarına yardımcı olurum.					
21	İş arkadaşlarımdan hayat amaçlarını sorgulamalarını arzu ederim.					

HAYATIN ANLAMI ANKETİ		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Kesinlikle Katılım
1	Hayatımın anlamının bilincindeyim.					
2	Hayatımı anlamlı hissettirecek bir şey arıyorum.					
3	Daima hayatımın anlamını bulmaya çalışıyorum.					
4	Hayatımın belirgin bir amacı vardır.					
5	Hayatımı neyin anlamlı kıldığını iyi biliyorum.					

6	Tatmin edici bir yaşam amacı keşfettim.					
7	Daima hayatımı önemli hissettirecek birşey arıyorum.					
8	Hayatım için bir amaç ya da bir görev arıyorum.					
9	Hayatımın belirgin bir amacı yoktur.					
10	Hayatımda bir anlam arıyorum.					

PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR ANKETİ Aşağıda Prososyal Örgütsel davranışları tanımlamaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu (X) işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Hayır	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Kesinlikle Katılım
1	Çalıştığım yer hakkında çevremdeki insanlara olumlu şeyler söylerim.					
2	İşletmeme fayda sağlayacak yeni fikirlere açığım.					
3	İşletmede karşılaştığım geçici sorunları sitem etmeden çözmeye çalışırım.					
4	Çalıştığım bölümü geliştirmek için fikirler sunarım.					
5	İşletmeye olan bağlılığımı her fırsatta dile getiririm.					
6	İşletmeyi olası problemlerden korumak için önlem alırım.					
7	Çalıştığım yerdeki insanlara karşı düşünceliyimdir.					
8	İşe zamanında gelirim.					
9	Astlarıma iş dağılımını adil bir şekilde gerçekleştiririm.					
10	İşe gelemeyeceğim durumlarda bunu üstlerime bildiririm.					
11	İşletmede bulunan kaynakları israf etmeden kullanmaya özen gösteririm.					
12	İşletmede çalışma süremi verimli kullanırım.					
13	Benden istenilen işi en hızlı şekilde tamamlarım.					
14	İşletme prosedürlerine uygun hareket ederim.					
15	İşletme politikalarına uygun hareket ederim.					
16	İş arkadaşlarımla doğum günlerini her zaman kutlarım.					
17	Cenaze ve hastalık gibi durumlarda iş arkadaşlarıma destek olurum.					
18	Maddi durumu iyi olmayan iş arkadaşlarıma destek olurum.					
19	İş arkadaşlarıma yemek ısmarlarım.					
20	İş arkadaşlarımla bir araya getiren yemek, piknik, doğum günü gibi etkinlikler düzenlerim.					
21	İş arkadaşlarımla ve astlarımla kişisel problemleriyle ilgilenirim.					
22	İş arkadaşlarıma kişisel yardımlarda bulunurum.					

BİREYSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan kutucuğun içine (X) işareti koyunuz, boşlukları ise yazarak doldurunuz.

Eğitim Durumu: Gelir Düzeyiniz:
Cinsiyet: O Erkek O Kadın Yaşınız:
Medeni Durum: O Evli O Bekar Bu işyerinden önce kaç kurumda çalıştınız?
Çocuğunuz var mı?: O Evet O Hayır Mesleğiniz Nedir?:
Hangi il ve ilçede ikamet ediyorsunuz? İşyeriniz hangi il ve ilçede?
İyi bir işte aradığınız özellik nedir?: İstedığınız Mesleği mi Yapıyorsunuz? : O Evet O Hayır
Ünvanınız: O Üst Düzey Yönetici O Orta Kademe Yönetici O Alt Kademe Yönetici O Çalışan
Size göre yaptığınız işe en çok anlam katan şey nedir tek kelime ile ifade etseniz:
Size göre hayatınıza en çok anlam katan şey nedir tek kelime ile ifade etseniz :

Ek 2 – Prososyal Örgütsel Davranışlar Ölçeği Çevirisi İçin Onay Maili

Dear Dr. Senturk,
Sorry for my misunderstanding.

I believe you are referring to the prosocial behaviors exhibited by the secretaries in the study. The items that comprise this scale appear in Table 2 of the article (shown below). The instructions to the raters were as follows:

Please rate this secretary on the extent she [all were female] performs each of the following behaviors. 1=never, 5=always.

1. Speaks favorably about the organization to outsiders.
2. Is receptive to new ideas.
3. Tolerates temporary inconveniences without complaint.
4. Offers ideas to improve the functioning of the department.
5. Expresses loyalty toward the organization.
6. Takes action to protect the organization from potential problems.
7. Uses tact when dealing with others.
8. Arrives at work on time.
9. Assigns work to student workers fairly.
10. Gives advance notice if unable to attend work.
11. Uses resources without unnecessary waste.
12. Uses work time wisely.
13. Completes work requested as soon as possible.
14. Complies with organizational policies and procedures.
15. Sends birthday greetings to co-workers in the office.
16. Collects money for flowers for sick co-workers or funerals.
17. Brings in food to share with co-workers.
18. Coordinates department get-togethers.
19. Assists co-workers or students with personal problems.
20. Does a personal favor for someone.

Items 1-7 = Prosocial Organizational Behavior
Items 8-14 = Role-Prescribed Prosocial Behavior
Items 15-20 = Prosocial Individual Behavior

Feel free to translate these items as you wish for research purposes.

I hope this answers your question.
Bruce