

**ANLAM TEMELLİ İŞ TATMİNİNE DOĞRU: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE  
BİR ARAŞTIRMA**

TOWARD A MEANINGFULNESS BASED JOB SATISFACTION: A STUDY ON THE  
EMPLOYEES IN PUBLIC SECTOR

**Dr. Öğr. Üyesi Emre ORUÇ**

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi

**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı yapılan işin anlamlılığının çalışanın iş tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla araştırma kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen farklı kamu kurumlarında ve kademelerde görev yapan 168 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işin anlamını ölçmek için Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İşin Anlamı Ölçeği", iş tatminini ölçmek için ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge ve diğerleri (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ve Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın verileri korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işin anlamlılığının iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşin anlamı, iş tatmini, kamu çalışanı.

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine whether work meaningfulness has an impact on the job satisfaction of employees. For this purpose, the research was carried out on 168 employees working in different public institutions and levels by convenience sampling method. In order to measure work meaningfulness, the "Work and Meaning Inventory" developed by Steger, Dik and Duffy (2012) and adapted to Turkish by Fındıklı, Keleş and Afacan (2017) was used. "Job Satisfaction Scale" developed by Brayfield and Rothe (1951) and adapted as a 5-item short form by Judge et al. (1998) and adapted to Turkish by Keser and Bilir (2019) was used. The data of the study were tested using correlation and regression analysis. According to the findings obtained, it was concluded that work meaningfulness positively predicted job satisfaction in a positive way.

**Keywords:** Work Meaningfulness, Job satisfaction, public sector employees

**GİRİŞ**

İş tatmini örgütsel davranış alanında en çok araştırılan kavramlar arasında yer almasına rağmen kavramın tanımına ve kapsamına ilişkin henüz bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bunun temel sebebi literatürde yapılan çalışmalar sonucu kavramın kapsamının gelişmeye ve genişlemeye devam etmesidir. Genel olarak iş tatmini çalışanın işinden ne kadar memnun

olduğu olarak tanımlanır (Vroom, 1964). İşin özellikleri, işin çevresi ve işteki yaşadığı duygusal deneyimler gibi faktörler çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutumları etkilemektedir.

Porter ve Lawler'a göre (1968) iş tatminini etkileyen faktörler iç tatmin ve dış tatmin olmak üzere iki ana başlık altında kategorize edilmektedir. İç tatmin faktörleri olarak başarı, bağımsızlık, özgüven, geri bildirim; dış tatmin faktörleri olarak ise üstlerin takdiri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma ortamı ve ücret gibi faktörler sayılabilir (Lawler. ve Porter, 1967). Ancak literatürde son yıllarda yapılan çalışmalarda iç faktörlerin etkisine ilişkin vurgunun arttığı ve işin anlamı, kimliği, değerleri ve maneviyatı gibi konuların iş tatmini anlamada hala keşfedilmemiş yönler arasında olduğunu göstermektedir. Yapılan çok az sayıda çalışmada işin anlamının iş tatmini üzerinde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Rothausen ve Henderson, 2019; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018).

İş tatminine ilişkin içsel faktörleri açıklayan kaynakları koruma (Conservation of Resources Theory) ve öz belirleme (Self-Determination Theory) teorisine göre, bireyler yaşamları boyunca işlerini anlamlı ve eğlenceli hale getiren kaynaklar oluşturmayı hedeflemektedirler. (Hobfoll, 1989; Ryan ve Deci, 2000). Çalışanlar bu kaynaklara sahip olduğunda pozitif iyilik hali içerisinde olacaklardır. Diğer taraftan bu kaynaklara sahip olmadıklarında stres, tükenmişlik ve olumsuz ruh hali gibi durumlarla karşı karşıya kalacaklardır (Herzberg, 1974). Dolayısıyla çalışanların işlerini proaktif olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak olumlu bir biçimde şekillendirerek anlamlı hale getirmeye çalışacakları ve bu nedenle de iş tatminlerinin yükseleceği varsayılabilir (Oruç, 2019; Zeglat ve Janbeik, 2019). İş tatmininin yüksek olmasının da önemli örgütsel çıktılar üzerinde özellikle de çalışan devamsızlığının azaltılmasında ve örgütsel bağlılığın artırılmasında etkisinin büyük olduğu bilinmektedir (Rue ve Byaes, 2003).

Bu çalışmada literatürde teorik olarak varsayılan işin anlamının iş tatmini üzerindeki etkisinin kamu çalışanlarından oluşan bir örnekleme amprik olarak test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla farklı kurumlarda görev yapan kamu çalışanları arasından kolayda örnekleme yoluyla toplanan veriler analiz edilerek sonuçlar bağlamında mevcut literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş tatmini çalışanların işleri hakkında sahip oldukları olumlu tutumları ifade eder. Çalışanlar ayrıca, işleri hakkında bir bütün olarak tutum sahibi olmanın yanı sıra yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri ve ücretleri gibi işlerinin çeşitli yönleri hakkında da ayrı ayrı tutumlara sahiptir (Saif ve diğerleri, 2012). Dolayısıyla bu olumlu tutum işin hem maddi hem de psikolojik ihtiyaçları sağlaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Aziri, 2011).

İş tatmini iş tasarımı, çalışma koşulları, ücretler ve yan haklar, terfi fırsatları, iş arkadaşları ve yöneticilerle sosyal ilişkiler, örgüt politikaları gibi örgütsel faktörlerin etkisi altındadır (Rue ve Byars, 2003). Ayrıca iş tatmini örgütsel koşulların yanı sıra bireysel özelliklerden de

etkilenmektedir. Kişilik, cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim, çalışanın yetiştiği sosyal çevre ve yetenek gibi faktörler bireysel faktörler arasında yer almaktadır.

Bireysel ve örgütsel faktörlerin iş tatminini etkileyebileceği gibi yapılan işin de çalışanların yaşamları üzerinde etkileri vardır (Hoppock, 1935). Çalışan açısından yaptığı işin temel olarak ne anlama geldiği sadece işin özelliklerinden ve temel motivasyon kaynakları olan ücret gibi faktörlerden ibaret değildir. Yapılan iş daha büyük bir çerçevede insan yaşamının bir parçası olarak düşünüldüğünde iş tatminini etkileyebilecek başka birçok faktörden söz etmek mümkündür. Örneğin yapılan araştırmalar pozitif öz benlik değerlendirmelerine sahip çalışanların diğerlerine göre daha fazla tatmin olduklarını göstermektedir (Judge ve Hurst, 2007; Locke ve Latham, 1990). Benzer şekilde işin anlamı da bu faktörlerden birini oluşturmaktadır.

İşin anlamı, çalışanın yaptığı işin kendisine ve başkalarına faydalı olduğunu hissetmesi sonucu işini değerli görmesi olarak tanımlanabilir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010; Steger, Dik ve Duffy, 2012). Ancak işe ilişkin yüklenen bu anlam, işin içsel ve dışsal faktörlerinin değerlendirilmesiyle birlikte çalışanların bu unsurlara yüklediği öznel anlamlarla şekillenmektedir (Wrzesniewski, 2003). Yani çalışan burada işin anlamını fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak proaktif bir biçimde değiştirme çabası içerisinde. Dolayısıyla Wrzesniewski (2003)' ye göre örgüt tarafından hiyerarşik olarak yapılan iş tasarımı faaliyetlerinin işin anlamını arttırdığı gibi çalışanların da işin anlamını arttırmada çaba gösterebileceği ifade edilmektedir.

Buradan hareketle araştırmanın hipotezi “ *İşin anlamlılığı çalışanların iş tatminini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır.*” olarak belirlenmiştir.

## YÖNTEM

Kavramlar arasındaki nedensellik ilişkisini açıklamayı amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak açıklayıcı araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki çeşitli kamu kurumlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Ocak-Şubat 2020 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 900 kamu çalışanına mail yoluyla anket gönderilmiş ancak bu anketlerden sadece 168 tanesi doldurulmuştur. Veriler Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “İşin Anlamı Ölçeği” ve Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge ve diğerleri (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ve Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” ile toplanmıştır.

İşin Anlamı Ölçeği 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Sadece 1 madde (madde 3) negatif ifadeye sahiptir. Bu negatif madde analiz aşamasında ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde ve tek boyutludur. Ölçeğe ait Cronbach's Alpha değeri 0.85'tir. Ölçeğin AMOS istatistik programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF= 2.87, GFI=0.90, RMSEA=0.96, CFI=0.89, AGFI=0.84, NFI=0.84] olarak

belirlenmiştir. Bu bulgulara göre ölçeğin tek boyutlu ve 10 maddeli yapısının doğrulandığı ifade edilebilir.

İş Tatmini Ölçeği 5 maddeden oluşmakta ve 2 madde (3. ve 5. Madde) negatif ifadeye sahiptir. İşin anlamı ölçeğinde olduğu gibi negatif maddeler ters kodlanarak analiz yapılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.75 olarak bulunmuştur. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları [CMIN/DF= 1.79, GFI=0.99, RMSEA=0.69, CFI=0.99, AGFI=0.94, NFI=0.98] olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin tek boyutlu ve 5 maddeli yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Verilerin normallik analizi skewness (-364) kurtosis (-740) değerlerine bakılarak yapılmıştır. Bu değerlere göre araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu bulgulardan hareketle araştırma hipotezleri test etmek amacıyla verilerin analizinde parametrik testler olan korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

## BULGULAR

Araştırmadan elde edilen verilere yönelik gerçekleştirilen analizler sonucu tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi bulguları aşağıda sırasıyla gösterilmektedir. Tablo 1 işin anlamı ve iş tatminine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri içermektedir.

**Tablo 1.** İşin Anlamı Ve İş Tatmini Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
İşin Anlamı	4.40	.46
İş Tatmini	4.23	.59

Tablo 1’ e göre ölçekte yer alan negatif maddeler ters çevrildikten sonra 5’li likert tipinde katılımcılara yöneltilen soruların ortalama değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların yaptıkları işi anlamlı bulduğu ve iş tatminlerinin genel olarak yüksek seviyede olduğu ifade edilebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere pearson korelasyon testi yapılmıştır. Buna göre işin anlamı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** İşin Anlamı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2
1. İşin Anlamı	-	.651**
2. İş Tatmini	.651**	-

\*\* Korelasyon değeri 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'ye göre işin anlamı ile iş tatmini arasında pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Buradan işin anlamlılığı arttıkça iş tatmininin kuvvetli bir şekilde artacağı ifade edilebilir. Ancak aralarında bir nedensellik olup olmadığını belirlemek üzere regresyon analizinin bulguları gerekmektedir. Tablo 3'te değişkenlere yönelik tekli regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Değişkenler Arasındaki Etkiye İlişkin Tekli Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	t	p
İşin Anlamı	.651	.423	.420	.651	11.036	.000

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 3'e göre yapılan işin anlamlılığı iş tatminini pozitif yönde kuvvetli bir şekilde (Beta=0.651) yordamaktadır. R<sup>2</sup> değeri (.423) işin anlamlılığındaki her bir değişimin iş tatminindeki değişimin % 42'sini açıkladığını göstermektedir. Bu değer iki değişken arasında çok yüksek bir açıklama gücüne işaret etmektedir.

## SONUÇ

İşin anlamlılığının iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada kamu çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulardan hareketle sonuçlar ilk olarak katılımcıların işin anlamı ve iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum kamu çalışanlarının yaptıkları işin topluma katkı sağlayan yüksek özellikler içermesinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca işin anlamlılığının iş tatminini yüksek derecede yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde benzer şekilde Rothausen ve Henderson (2018) iş tatminine ilişkin anlam temelli alternatif bir kavramsallaştırma başlıklı çalışmada işin anlamlılığının iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş tatmininin artırılmasında içsel ve dışsal olmak üzere birçok faktörün etkili olduğu ifade edilebilir. Bugüne kadar yapılan çalışmaların iş tatmini kavramını daha çok hedonik (zevk) temelli bir bakış açısıyla tanımladığı görülmektedir. Dolayısıyla iş tatminini yaşamın diğer alanlarındaki faktörlerden bağımsız bir kavram olarak ele almanın kavramın kapsamının belirlenmesinde eksik bir yaklaşım olacağı söylenebilir (Warr, 2011). İşin aile, sağlık, toplumdaki göreceli sosyal statü, sosyal ilişkiler ve genel yaşam üzerindeki etkilerinden

kaynaklanan tatmin durumu bu kavramsallaştırmada ele alınmayan yönleri oluşturmaktadır. İşin anlamı da bu faktörler arasında en önemli değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre işin anlamının iş tatminini yordayan bir değişken olmasının ötesinde iş tatminin bir boyutu olarak ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak çalışmanın örneklemini küçük bir kamu çalışanı grubundan oluşturduğu için bu durum araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır.

Son olarak işin anlamının iş tatminine etkisine ilişkin gelecek araştırmalarda daha büyük örneklemlerde ve farklı heterojen çalışan grupları üzerinde çalışmalar gerçekleştirilebilir. Böylece işin anlamını ve buna benzer diğer kişisel faktörleri içerisine alan iş tatmini ölçüm araçlarının geliştirilmesi sağlanarak kavramın kapsamının gelişmesine katkıda bulunulabilir.

### KAYNAKÇA

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4). 77-86.

Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal Applied Psychology*, 35(5). 307-311.

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

Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–528.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers Publishers.

Judge, T. A. ve Hurst, C. (2007). *The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research*. D. Nelson ve C.L. Cooper (Ed.), *Positive organizational behavior* (s.159-174) içinde. London: Sage Publications.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.

Keser, A. ve Bilir, K. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3) , 229-239.

Lawler, E. E. ve Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.

- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Porter, L. ve E. Lawler, (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Illinois: The Dorsey Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rothausen, T. J. ve Henderson, K. E. (2019). Meaning-based job-related well-being: exploring a meaningful work conceptualization of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 357-376.
- Rue, L. W. ve Byars, L. L. (2003). *Management skills and application, 10 ed.* New York: McGraw-Hill
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Saif, K.F., Nawaz, A., Jan, A. ve Khan, M.I. (2012). Synthesizing the theories of job satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*, Boston: Allyn and Bacon.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin anlamının, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah: Psychology Press.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
- Zeglat, D. ve Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes. *Management Research Review*. 42 (7), 859-878.