

ANLAM İHTİYACI: ANLAM İHTİYACI TEMELİNDE BİREY-İŞ UYUMUNUN ANLAMLI İŞİN ALT-BOYUTLARINA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Merve ÜNAL
İstanbul Gelişim Üniversitesi, İİBF, (zmunal@gelisim.edu.tr)

ÖZET

Anlam ihtiyacı ölçeğinin geliştirilmesi ve faktör geçerliliğini test etmek ile anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin alt- boyutlarına etkisini incelemek bu araştırmanın temel amaçlarıdır. Analizler kolayda ulaşılabılır örneklem yöntemi ile 355 kişiden toplanan veri ile gerçekleştirilmiştir. Anlam ihtiyacı ölçeği kendini belirleme kuramı temelinde yazındaki dört boyutlu kavramsallaştırma (amaç ihtiyacı, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı, öz-değer ihtiyacı) ile tutarlı sonuçlar vermiştir. Ölçeğin toplam güvenilirliği (alfa = .95) ve alt boyutlarının güvenilirliği (alfa = .85-.92 arası) oldukça yüksek bir alfa değeri vermiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere ait bulgular, anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin tüm alt boyutları üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğuna dair kurulan hipotezi desteklemiştir.

Anahtar Kelimeler: Anlam İhtiyacı, Anlam İhtiyacı temelinde Birey-İş Uyumu, Anlamlı İş, Kendini Belirleme Kuramı.

NEEDS FOR MEANING: THE IMPACT OF NEEDS FOR MEANING-BASED PERSON-JOB FIT ON THE SUB-DIMENSIONS OF MEANINGFUL WORK

ABSTRACT

The development of needs for meaning scale and analyzing its factorial validity with the impact of needs for meaning-based person-job fit on the sub-dimensions of meaningful work are main goals of this study. Analyses were carried out by the data which were collected through convenience sampling method from 355 employees. Needs for meaning scale produces consistent results with the literature conceptualizations (need for purpose, need for values and justification, need for efficacy, need for self-worth) based on self-determination theory. Total reliability of the scale (alpha = .95) and reliability of the subscales (alpha ranging from .85 to .92) produce considerable alpha values. The findings related to relations between variables supported the hypothesis that needs for meaning-based person-job fit has a positive impact on the subscales of meaningful work.

Keywords: Needs for Meaning, Needs for Meaning-based Person-Job Fit, Meaningful Work, Self-Determination Theory.

1. Giriş

Modern zamanın bireylere sunduğu teknolojik gelişmeler, temel ihtiyaçların zamanında giderilmesi, boşlukta hissetme ve sıkıntı duyma gibi durumlarının çeşitli yollarla (işkoliklik, alışverişkoliklik) baskılanması bireyleri anlam yoksunluğundan görece uzak tutmaktadır. Bu durum, bireylerin kendi başlarına kaldıklarında (pazar nevrozu) gerçekten yapmak istedikleri bir şeyin olmadığını acıyla fark etmeleri ile bireyleri “varoluşumun gerçek amacı nedir?”, “doğumumun ve ölümümün bir anlamı var mıdır?” gibi soruların cevaplarını aramaya itmektir. Filozoflar ve sosyal psikologlar insanın varoluşunun “gerçek” anlamın deneyimlenmesi ile gerçekleşeceği üzerinde uzun zamandır tartışmaktadır (Klemke, 2000; Metz, 2002). Bilim adamları yaşamda anlam deneyimi ile ilgili farklı bakış açılarına odaklanmış olsalar da anlamlı yaşamın merkezinde insanın sağlıklı işleyişi bulunmaktadır (Baumeister, 1991; Frankl, 1959; Yalom, 1980). Yazında amaç ve anlam eş zamanlı olarak ele alınmaktadır. Amaç; elde edilmek istenen nihai gaye, bir sonuç ve bir hedef iken anlam; deneyime ve yoruma tâbi; olguların, olayların oluş tarzında gizlidir (Göka, 2013: 133).

Frankl (1959: 115) “insanın temel uğraşının haz almak veya acıdan kaçınmak değil yaşamında anlam bulması” olduğunu söylemektedir. Crescioni & Baumeister (2013), bireylerin yaşamlarını anlamlandırmaları için dört ihtiyaçlarının doyurulması gerektiğinin altını çizer. Bu ihtiyaçlar: (1) insanların yaşamlarında amaç bulma arayışı (amaç ihtiyacı); (2) insanların davranışlarını ahlaki değerlere göre meşrulaştırma arayışı (değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı); (3) insanların çevrelerini kontrol etmek için öz-yeterlilik sahibi olma arayışı (yeterlilik ihtiyacı); (4) insanların diğer insanlar tarafından değerli ve saygın görülme için öz-değer sahibi olma arayışı (öz-değer ihtiyacı) olarak ifade edilmektedir. Amaç ihtiva eden bir yaşama sahip olmak, değerler ile davranışların uyumlu olması, bir işi gerçekleştirmek için yeterli donanıma sahip olduğuna dair inanç, başarı, sosyal kabul ve koşulsuz sevgi çerçevesinde şekillenen öz-değer algısına sahip olmak; olumlu duygulanım, toplumun içinde var olma hissiyatı, kimlik/kişilik gelişimi gibi durumlara olumlu yönde etki ederek yaşamda anlam ile sonuçlanacaktır.

Kendini belirleme kuramına göre (Deci & Ryan, 2000), psikolojik ihtiyaçların doyumu, bireylerin eylemlerine yön vermesi ve eylemlerini hayata geçirmesi için güdüleyici bir işleyişe sahiptir. Bu çalışmada, psikolojik ihtiyaçların doyumu; dört temel ihtiyacın (amaç, değerler ve meşrulaştırma, yeterlilik ve öz-değer ihtiyacı) birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçları canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda sahip olunan işin imkân/kolaylık sağlama derecesi arasındaki uyum olarak ifade edilen “*anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu*” başlığı altında ele alınmıştır. Bu ihtiyaçların doyumu işin anlamlı algılanmasında güdüleyici kaynak olarak varlığını gösterebilir. Frankl’e (1967) göre bireyler amaç ve değerler veya idealler sahibi olmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçların yoksunluğu endişe ve sıkıntı ile neticelenmektedir. Başka bir deyişle; can sıkıntısı, duyumsuzluk ve anlamsızlık ile nitelenen “varoluşsal boşluk” durumu ile sonuçlanmaktadır (Frankl, 1967; Yalom, 1980).

Varoluşsal bakış açısı temelinde, bütünlük/tamlık duygusu ve iş ile uyum içinde olmak işin anlamlı algılanmasına katkıda bulunmaktadır (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Weisskopf-Joelson’a (1968) göre bireylerin hayatlarının özel ve halka açık alanları arasındaki uyum, anlam algısının oluşmasında önem arz etmektedir. Anlam ihtiva eden iş bireyin kendisini tanımasına ve

kendisi ile barışık olacak şekilde çevresi ile iletişime geçmesine imkân sağlamaktadır. Anlamlı iş; içsel benlik gelişimi, diğerleri ile bir olmak, gizil gücün dışa vurumu ve diğerlerine hizmet etmek üzere dört ana boyut altında kavramsallaştırılmıştır (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Yönetim bilimi temelinde güdülenme ve verimlilik arasındaki ilişki araştırmacıların işyerinde insan davranışını anlamalarına katkı sağlamıştır. Bundan dolayı, anlamlı işin nedenlerine ışık tutmak için işe atfedilen anlamın anlaşılması önem arz etmektedir.

1.1. Anlamlı İş

Antik çağlardan günümüze kadar anlam kavramına dair teologlar, filozoflar ve bilim adamları çeşitli görüşler sunmuşlardır. Bu bakımdan, anlamın gerçekte ne olduğu ile ilgili cevaplar da öznel olmuştur. Anamlılık: “bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre yargıladığı bir amaç veya iş hedefinin değeri” olarak ifade edilen öznel bir algı (May vd., 2004: 11) olarak tanımlanmıştır.

Frankl’e (1992) göre bireyler yaptıkları işte anlam bulma arzusuna sahiptir. Varoluşçu bakış açısına göre ise anlam kavramı, uyumluluk ve tamlık/bütünlük hislerinin deneyimlenmesinden türemektedir. Benzer bakış açısı ile Lips-Wiersma & Wright (2012) anlamlı iş kavramını yedi boyut altında incelemiştir: diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışa vurumu, içsel benlik gelişimi, gerçeklik, ilham ve gerilimi dengelemek (ben/diğerleri; olmak/yapmak).

Diğerleri ile bir olmak (unity with others): diğer insanlar ile birlikte çalışmanın anlamlılığını ifade etmektedir. Ait olma duygusu ve paylaşılan değerler boyutun anahtar özellikleridir. *Diğerlerine hizmet etmek (serving others)*: içinde yaşadığımız dünyanın/çevrenin iyi oluşuna katkı sağlayacak ürün ve hizmetler geliştirmek neticesinde anlamlılığın deneyimlenmesini ifade etmektedir. *Gizil gücün dışa vurumu (expressing full potential)*: yeni kavramlar oluşturarak ve uygulayarak başarı duygusuna sahip olma neticesinde anlamlılığın deneyimlenmesini ifade etmektedir. *İçsel benlik gelişimi (developing inner self)*: iyi bir insan olmayı istemeyi veya olabildiğinin en iyisi olmayı temsil etmektedir. Kendine karşı dürüst, sabırlı olmak veya üst-benliğe ulaşmak gibi özellikleri içermektedir. *Gerçeklik (reality)*: bireylerin çevrelerindeki gerçekler hakkındaki farkındalığını ifade etmektedir. Yaşamın karmakarışık olmasına rağmen bunu problem etmemek veya iş yaşamında ve özel yaşamda gerçeklerin farkında olunması neticesinde deneyimlenen anlamlılığı vurgulamaktadır. *İlham (inspiration)* boyutu ilham verici vizyon, liderlik veya bireysel kaynakları içermektedir. Yapılan işin bireylere ilham verdiği durumlarda iş ile manevi bağ kurma olasılığı artmaktadır. *Olmak ve yapmak arasındaki gerilimin dengesi (balancing tensions between “being” and “doing”)*: bireylerin yaptıkları işi incelemeleri neticesinde anlam algısına sahip olmayı temsil eden “olmak” (sessizlik veya sabır gibi) ve katkı sağlamayı vurgulayan ve dünya odaklı bakış açısını temsil eden “yapmak” durumları arasındaki gerilimi ifade etmektedir. Olmak ve yapmak arasındaki gerilim bireylerin “anlam” kavramını tekrar sorgulamasına neden olmaktadır. *Ben ve diğerleri arasındaki gerilimin dengesi (balancing tensions between “self” and “others”)* ise bireyin kendi ihtiyaçlarını giderme ile diğer insanların ihtiyaçlarını giderme arasında yaşadığı zorluk olarak ifade edilmektedir. Bireyin kendi ve diğer insanların ihtiyaçlarını giderme arasında dengesizlik olduğunda bireyler yaşamlarını anlamsız olarak yorumlamaya başlamaktadır.

1.1.1. Anlamlı İşin Öncülleri

“İşim benim için anlamlıdır”, “İşimi yaparken yaşamaktan çok var olduğumu hissediyorum”, “Yaşamımdaki önceliklerimle işimdeki önceliklerim arasında etkileşim vardır” gibi ifadelerin hangi durumlarda ortaya çıktıkları araştırılmaktadır. Yazında işin anlamlı olarak algılanması; birey, diğer insanlar, iş ortamı ve manevi yaşam gibi kaynakların varoluşu ile ortaya çıkmaktadır (Rosso vd., 2010).

Birey: Bireyler değerleri, inançları ve tutumları temelinde kendilerine uygun iş seçme eğilimindedir (Locke & Taylor, 1990). Bireyin değerleri ile (örn. Başarmaya veya diğer insanların iyi oluşuna önem vermek) icra ettiği işin bu değerleri gerçekleştirme için imkân tanınması işin anlamlı algılanmasında etkindir. Birey kavramı anlamlı işin ortaya çıkışı temelinde “işin etkin bir şekilde icra edilmesi için deneyimlenen içsel olumlu duyguların derecesi” olarak ifade edilen iş güdülenmesini içermektedir (Oldham, 1976: 559). Başka bir deyişle, içten güdülenmenin deneyimlenmesi bireyin işi ile öz-benliği arasında uyum algısının göstergesi olacak ve anlamlılık hissi ile sonuçlanacaktır (Hackman & Oldham, 1976).

Diğer insanlar: Kişilerarası ilişkilerin öne çıktığı alan olan iş yeri, bu ilişkilerin bireye katkısı neticesinde işin anlamlı olarak algılanmasında etken olabilir. Bir başka deyişle, örgütsel iletişim, uygulamalar ve bireyin hedefleri ile uyumlu örgüt amaçları işin anlamlı algılanmasında etkili olacaktır. Bireyin kendisi ile işi arasındaki uyumu ifade etmesi ve pekiştirmesi için fırsat sağlandığını algıladığı çalışma ortamı anlamlılık üzerinde olumlu katkı sağlamaktadır (Kahn, 2007). Zira, bireyler üyesi olduğu gruptan aldıkları destek, ilgi veya takdir gibi psikolojik kaynaklar neticesinde anlam çıkarımında bulunmaktadır (Whyte, 1956).

İş ortamı: İş ortamı, işin tasarlanması ile anlam algısının oluşmasını şekillendirmektedir. Örneğin; beceri çeşitliliği, işin kimliği, özerklik ve işin önemi gibi değişkenler işin anlamlı algılanmasına olumlu yönde katkıda bulunmaktadır (Hackman & Lawler, 1971). Örgütün değerlerini ve amaçlarını yansıtan örgütsel hedefler işin anlamlı algılanmasında katkıya sahiptir (Thompson & Bunderson, 2003). Ek olarak, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyum işin anlamlı algılanmasına katkı sağlamaktadır (Pratt, 2000; Thompson & Bunderson, 2003).

Maneviyat: İşyerinde maneviyat kavramı, icra edilen işin manevi yönünü belirtmek için son yirmi yılda artış göstermiştir. Bulgulara göre (Lips-Wiersma, 2002), maneviyatı yüksek olan çalışanlar icra ettikleri işi kendilerini aşan yüksek hedefe sahip bir iş olarak algıladıklarından dolayı anlam duygusunu deneyimlemektedirler. Bu bakış açısından, maneviyat odaklı çalışanlar işlerini ulu bir amaç ve anlam ile ilişkilendirme eğilimindedir (Lips-Wiersma, 2002).

1.2. Anlam İhtiyacı (Needs for Meaning)

İhtiyaç, fiziksel olarak hayatta kalmak için karşılanması gereken şey olarak ifade edilmektedir. Yiyecek ve su bu tarz bir ihtiyacın en temel örneklerindedir. Anlam ihtiyacı ise fiziksel ihtiyaçlardan farklı olarak yaşamdaki sorunlara çözüm ve açıklama bulmak için içten gelen isteğe sahip olmayı vurgulamaktadır. Frankl'e (1946) göre bireylerin yaşamlarındaki anlam değişebilir, ancak bireyler yaşamlarını anlamlandırmaya her zaman ihtiyaç duyarlar. Baumeister'e (1991) göre yaşamda anlama sahip olmak için *amaç ihtiyacı, değerler ve*

meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı ve öz-değer ihtiyacı olarak kavramsallaştırılan dört ihtiyaç giderilmelidir. Bu dört ihtiyacın doyurulması bireylerin yaşamlarını anlamlandırması için gerekli görülmektedir. Her bir ihtiyaç özgün olmakla beraber ihtiyaçların doyurulmaları da farklı seviyelerde olacaktır. Ancak, Baumeister (1991) bu ihtiyaçlardan birinin yeterli düzeyde doyurulmaması halinin bireyde olumsuz duygulanım oluşturacağını ve bireyin yaşamında anlam algısının azalacağını belirtmiştir.

1.2.1. Amaç İhtiyacı (Need for Purpose)

Amaç ihtiyacı, hedefler ile ilintili bir kavramdır. Baumeister (1991) amaç ihtiyacının doyurulmasının aşamalarını ilk olarak hedeflerin belirlenmesi, hedefe varılması için gerekli eylemlerin yapılması ve bunların neticesinde hedefin gerçekleşmesi olarak sıralamıştır. Amaç iki şekilde ele alınmaktadır: *hedefler ve gerçekleştirme*. Örneğin: kızına daha iyi bir yaşam kalitesi sunmak için uzun saatler çalışmak zorunda olan bir anne, uzun vadede kızının başarılarını görmesi neticesinde kızı ile gurur duyacak ve uzun saatler çalışmasının neticesini alacaktır. Başka bir deyişle, geçmişte verilen emekler gelecekteki olaylar ile ilişkilendirilebilir. İkinci adım olan *gerçekleştirme* sözlükte birçok anlamda kullanılmaktadır: “arzu edilen, söz verilen bir şeyi başarmak”; “bireyin kendi potansiyelini geliştirme veya tamamlama neticesinde duyduğu tatmin veya mutluluk”. Kavramın kurucularına göre (Baumeister & Vohs, 2002) *gerçekleştirme* sonsuza dek mutlu yaşamak, iyi bir anne olmak veya cennete gitmek gibi gelecekte ulaşılması umulan öznel kalıplardır. Bu tanıma göre *gerçekleştirme* arzu edilen şeylere sahip olmak, ihtiyaçları gidermek veya doyum yaşamak anlamına gelmektedir. Amaç ihtiyacında önemli olan şu anda yapılan eylemlerin gelecekteki hedefe varmak için birer adım olarak değerlendirilebilmesidir.

1.2.2. Değerler ve Meşrulaştırma İhtiyacı (Need for Values and Justification)

Yaşamda anlam bulmak için doyurulması gereken ikinci ihtiyaç değerler ve meşrulaştırma ihtiyacıdır. Bu ihtiyacın doyurulması iki gereksinimin karşılanmasına bağlıdır: (1) bireyler doğru ve yanlış duygusuna sahip olmalı; (2) bireyler standartlar tarafından doğru olarak addedilen değerlere göre davranmalı (Crescioni & Baumeister, 2013). Baumeister vd. (1990)'ye göre bireyler geçmişte yaptıkları davranışlarını kendi ahlaki değerlerine göre davrandıklarına dair kendilerini rahatlatmak için yeniden yorumlama eğilimindedir. Bu yeniden yorumlayış “*meşrulaştırma gerekçeli yeniden yorumlayış*” olarak adlandırılmıştır (Baumeister vd., 1990). Geçmişte yaşadığı deneyimler neticesinde kendilerini kurban olarak gören bireyler, karşı tarafı günahkâr olarak nitelendirerek onların davranışlarını haksız ve keyfi olarak tanımlamışlardır. Kendilerinin günahkâr olarak tanımlandığı olaylarda ise bireyler o günkü davranışlarını meşrulaştırma eğiliminde olmuşlardır. Günahkârlara göre geçmişte sergiledikleri davranışlar yanlıştır ve şimdiki bilgi ve deneyimleri ile benzer davranışları göstermeyeceklerdir (Baumeister vd., 1990). Suçlanmaya değer bir davranışın hedefi olan birey, kendisinin iyi bir insan olduğu inancını devam ettirmek için davranışını tekrar yorumlama arayışına girecek ve böylece yaşamında tekrar anlam bulacaktır (Baumeister & Wotman, 1992).

1.2.3. Yeterlilik İhtiyacı (Need for Efficacy)

Yaşamı anlamlandırmak için gerekli olan üçüncü ihtiyaç yeterlilik ihtiyacı olarak ifade edilmiştir. Yeterlilik: “istenilen veya amaçlanan sonuca ulaşabilme yeteneği” olarak

tanımlanmıştır. Öz-yeterlilik ise “bireylerin belirli işler ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne derece iyi yapabildiklerine ilişkin yargıları” olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1986: 391). Varoluşçu bakış açısı ile Crescioni & Baumeister (2013) yeterlilik ihtiyacının doyurulmasının zor görevleri yerine getirme aracılığı ile gerçekleştirilebileceğini vurgulamışlardır. Bu aşamada önemli olan görevin zorluk derecesidir. Çok kolay bir görev bireyin tatminini düşürürken, ulaşılması zor bir görev de başarısızlık veya hayal kırıklığı ile sonuçlanabileceği için tatmini düşürecektir. Yazında yeterlilik kavramı kontrol ile beraber ele alınmaktadır. Çevre üzerinde kontrol sahibi olmak yeterlilik duygusunun önemli kaynaklarından birisidir (ManKenzie & Baumeister, 2014).

1.2.4. Öz-Değer İhtiyacı (Need for Self-worth)

Anlam ihtiyacının doyurulmasındaki son adım öz-değer ihtiyacının karşılanmasıdır. Baumeister’e (2014) göre bireylerin yaşamlarını anlamlandırması kendilerini değerli hissetmelerine bağlıdır. Öz-değer veya benlik-saygısı (self-esteem) aileden ve özellikle anneden gelen olumlu pekiştirmeler ile şekillenmektedir (Coopersmith, 1967). Baumeister & Leary’e (1995) göre aitlik ihtiyacı bireyin temel ihtiyacıdır. Aitlik ihtiyacı bireylerin diğer insanlar tarafından önem gördüğü ve sevildiği algısı ile gerçekleşmektedir (Baumeister & Leary, 1995). Benlik saygısı bireylerin yaşamda olumsuz durumlar ile başa çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır (Rosenberg, 1965). Steger vd. (2006) benlik saygısı, başka bir deyişle öz-değeri yüksek olan bireylerin yaşamlarını daha anlamlı algıladıklarını ortaya koymuşlardır.

1.3. Birey-İş Uyumu

Çetin rekabet koşulları kurumların nitelikli bireylere duyduğu ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. Bireyin bilgi ve becerileri doğrultusunda doğru bir işe yerleştirilmesi işletmelere rekabet avantajı sağlamakla birlikte bireyin kendi potansiyeli ile ilgili farkındalığa sahip olup işinde mutlu olmasına ve yüksek performans sergilemesine katkı sağlayacaktır. Birey-iş uyumu bireysel özellikler ile işin özellikleri arasındaki uyum olarak ifade edilmektedir (Cable & DeRue, 2002). Yazında birey-iş uyumu iki şekilde ele alınmaktadır: (1) talep-beceri uyumu ve (2) gereksinim-arz uyumu. Talep-beceri uyumu bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyumu ifade ederken; gereksinim-arz uyumu iş görenin finansal (ödeme, terfi), sosyal (insanlar ile etkileşim, iyi iş arkadaşları veya yöneticilere sahip olmak), psikolojik ihtiyaçları (diğer insanlar üzerinde güç sahibi olmak) ile bu ihtiyaçların işi tarafından tedarik edilmesi arasındaki uyumu ifade eder (Cable & DeRue, 2002). Gereksinim-arz uyumu bireyin bir işi yapabilmek için sahip olması gereken yetkinliğinden ziyade kendi ihtiyaçlarına odaklanır. Cable & DeRue’ya (2002) göre bireyler işlerini veya kariyer anlamında başarılarını, icra ettikleri işin ihtiyaçlarını giderme derecesine göre değerlendirme eğilimindedir. Araştırmalara göre birey-iş uyumu; iş tatmini, iş yaşamının kalitesi (Cable & DeRue, 2002), kariyer başarısı (Bretz & Judge, 1994) ve yüksek performans (Çetinkaya & Kurnaz, 2017) ile olumlu yönde ilişkili iken birey ile yaptığı iş arasındaki uyumsuzluk endişe ve stres ile olumlu yönde ilişkilidir (İplik vd., 2011).

1.4. Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu (AİTBİU)

Birey ve iş arasındaki uyumun derecesini vurgulayan birey-iş uyumu kavramı, AİTBİU’nda vurgulanan bireylerin dört temel ihtiyacı (amaç, değerler ve meşrulaştırma,

yeterlilik, öz-değer) ve bu ihtiyaçların bireylerin sahip olduğu işi tarafından doyurulma derecesi arasındaki uyum olarak kavramsallaştırılabilir. Uyum arttıkça kişi yaptığı işte daha fazla anlam bulacaktır. AİTBİU, iş görenin ihtiyaçları ve istekleri ile işin iş görenin ihtiyaçlarını karşılaması temelinde ele alınan gereksinim-arz uyumuna benzetilebilir (Lu vd., 2014). Yazında, birey-iş uyumu iki şekilde ölçülmektedir: algılanan uyum ve asıl uyum. Algılanan uyum bireylerin işleri ile uyumları hakkındaki öznel yargılarını ifade ederken asıl uyum ayrı şekilde sınıflandırılan bireysel özelliklerin ve iş özelliklerinin karşılaştırılmasını ifade eder (Cable & Judge, 1996). Bu araştırmada algılanan uyum ölçülecektir.

1.4.1. Amaç İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu

Amaç ihtiyacı, hâlihazırdaki eylemlerin gelecekteki hedefler ile bağlantı kurması vasıtasıyla anlam algısının oluşmasını vurgulamaktadır. Baumeister'e (1991) göre bir hedefe ulaşmak için ara hedefler gerçekleştirilmelidir. *Amaç ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu* bireyin "hayatının merkezine aldığı amaçları gerçekleştirmek için çaba göstermesi, ölümlü olduğunu bilse de ulaşmaya çalıştığı bir hedefi olması veya hedefe ulaşmak için planlı ve kararlı bir şekilde hareket etmesi" gibi ihtiyaçlarının birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçları canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin imkân/kolaylık sağlama derecesi arasındaki uyumdur.

1.4.2. Değerler ve Meşrulaştırma İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu

Değerler ihtiyacı bireyin davranışlarını düzenlemek için iyi veya olumlu olma duygusu şeklinde ele alınmaktadır. Bireyler geçmiş, şimdiki zaman ve gelecekteki eylemlerini değerleri temelinde meşrulaştırma eğilimindedirler. Değerler iyi, doğru veya ahlaki olarak algılanırlar. *Değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu* bireyin "davranışlarının ahlaki sorumluluğunu üstlenmesi, değerlerine göre davranması, bir çatışma halinde ahlaki değerlere uygun çözüm araması, şu anki tecrübeleri ile geçmişteki hatalarını tekrarlamaktan kaçınması" gibi ihtiyaçlarının birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçları canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin imkân/kolaylık sağlama derecesi arasındaki uyumdur.

1.4.3. Yeterlilik İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu

Yeterlilik bireyin çevresi üzerinde kontrolü olduğuna ve çevresinde fark yaratabileceğine dair inancı olarak ifade edilmiştir. *Yeterlilik ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu* bireyin "bir işin üstesinden gelme konusunda kendi kendine yetebilmesi, yaşamda karşılaştığı güçlüklerin heyecan vermesi ve onları çözmek için çaba sarf etmesi, zorluklar ile baş edebildikçe gücünü ve yeteneklerini fark etmesi" gibi ihtiyaçlarının birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçları canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin imkân/kolaylık sağlama derecesi arasındaki uyumdur.

1.4.4. Öz-Değer İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu

Öz-değer, bireyin ait olma ihtiyacının doyurulması ve yaşamda başarılı olma algısı ile oluşan algılanan saygı veya değer olarak ifade edilmektedir. Korman'ın (1966) öz-uyum kuramına göre, benlik saygısı meslek seçiminde önem arz eden bir değişkendir. Özellikle: "benlik saygısı yüksek olan bireyler kendi özel ihtiyaçlarını doyurabilmekte ve kendilerinde

algıladıkları özelliklere uygun olan işleri seçme eğiliminde olmaktadır” (Korman 1966: 479). Yüksek benlik saygısına sahip bireyler mesleki seçim yaparken ihtiyaçlarını giderebilecek ve birey-iş uyumunu deneyimleyebilecekleri işleri seçmektedir (Korman, 1966, 1967). *Öz-değer ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu*, bireyin “kendini değerli hissetmesi, çevresi tarafından sevilmesi, saygı duyulması ve kabul edilmesi, kendini başarılı bir kişi olarak görmesi ve ailesi ve dostları ile doyurucu vakit geçirmesi” gibi ihtiyaçlarının birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçları canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin imkân/kolaylık sağlama derecesi arasındaki uyumdur.

1.5. Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumunun Anlamlı İş Üzerindeki Etkisi

İnsan davranışının temel belirleyicileri insanın ihtiyaçlarıdır. Kendini belirleme kuramına (Deci & Ryan, 2000) göre bireyler davranışlarını harekete geçiren ve yönlendiren güdüsel bir düzeneğe sahiptir. Bu güdüsel mekanizma psikolojik ihtiyaçların doymu ile etkinleştirilebilir. Kendini belirleme kuramında, amaçlar ve hedefler güdülenmenin belirleyicileridir. Bu güdüler *iç kaynaklı güdülenme* ve *dış kaynaklı güdülenme* olarak ifade edilmektedir. İç kaynaklı güdülenme bireyin bir eylemi iradesi dâhilinde gerçekleştirmesine ve o eylemin yarattığı içsel zevke (örn. Odaklandığım konu ilginç olduğu için çalışıyorum) odaklanmaktadır (Ryan & Deci, 2000). Rosso vd. (2010)’nin bulgularına göre iç kaynaklı güdülenmiş iş davranışı, iş ve birey arasında uyuma sebep olarak anlam duygusunu artırmaktadır. Dış kaynaklı güdülenme ise bireyin bir eylemi doğrulanmak veya somut ödüller kazanmak için gerçekleştirmesidir. Kendini belirleme kuramı temelinde, dıştan gelen bir ödül veya ceza karşılığında davranışı düzenlemek olarak ifade edilen *dıştan ayarlanma* bireylerin arzu edilen kazançlara sahip olma veya arzu edilmeyen sonuçlardan kaçınma eğilimi ile sonuçlanmaktadır (Gagne & Deci, 2005). Allan vd. (2016)’ye göre dış kaynaklı güdü ile çalışan bireyler (örn. Gelir veya güvence için) işlerini daha az seviyede anlamlı algılamaktadır.

Kendini belirleme kuramına göre bireyin iç kaynaklı veya bütünleşme tarzı güdülenmelere sahip olması için üç temel ihtiyacının (özerklik ihtiyacı, yetkinlik ihtiyacı ve ilişkisellik ihtiyacı) doyurulması gerekmektedir. Özerklik ihtiyacı, bireylerin bir eylemi gerçekleştirmek için iradesini kullanma hevesi ve seçim yapma özgürlüğünü ifade etmektedir (Deci & Ryan, 2000). Kendilerini özerk hisseden bireylerin işlerine daha tutkun, iş alanları hakkında anlam ve tatmin gibi olumlu durumları deneyimleme eğilimindedir (Ryan & Deci, 2002). Yetkinlik ihtiyacı bireylerin çevreleri ile etki yaratan bir etkileşim için içten gelen isteğe sahip oldukları ihtiyacını vurgulamaktadır (Deci & Ryan, 2000). Yetkinlik aynı zamanda zorlayıcı eylemleri başarmak neticesinde becerilerin ve yeteneklerin artırılması anlamına gelir. Bu ihtiyacın doymu, bireylerin değişen çevre şartlarına uyumu ile sonuçlanırken; ihtiyacın yoksunluğu çaresizlik ve güdülenme eksikliğine sebep olmaktadır (Deci & Ryan, 2000). İlişkisellik ihtiyacı bireylerin bir grubun üyesi olmak, sevilme veya önemsenme gibi durumlar olarak ifade edilen başkaları ile ilişkide olma eğilimini temsil etmektedir (Baumeister & Leary, 1995). İş yerinde ilişkisellik ihtiyacının doymu, işe tutkunluk ve çalışanların iyi oluşu gibi durumlara olumlu yönde katkıda bulunmaktadır (Deci vd., 2001).

Kendini belirleme kuramına göre, bireylerin anlam ihtiyacı (amaç, değerler ve meşurlaştırma, yeterlilik ve öz-değer ihtiyacı) temelinde birey-iş uyumu doymu deneyimlemeleri, işin anlamlı algılanmasına olumlu katkı sağlayacaktır. Amaç duygusu mevcut zamanda yapılan

eylemlerin gelecekte planlanan eylemler ile bağ kurmasından dolayı, bireyin yaşamında ve işinde anlam oluşturmasında önemli bir role sahiptir (Baumeister & Vohs, 2002). Yaptıkları işi belirli bir amaca doğru şekillendirdiklerini algılayan çalışanlar işlerini anlamlı olarak hissetme eğilimindedir (Bunderson & Thompson, 2009). Başka bir deyişle, bireylerin hedefe ulaşmak için çaba göstermesi veya hedefe ulaşırken planlı ve kararlı olması gibi durumlara verdiği önem ile şu an yaptıkları işin bu ihtiyaçlarını gerçekleştirmesi için kolaylık/imkân sağlama derecesi arasındaki uyum algısı anlamlı iş algısını attıracaktır. Zira anlamlılık amaca sahip olma ve doğru olanı yapma duygusundan türetilmiştir (Grant, 2008; Baumeister & Vohs, 2002).

Araştırmacılara göre bireyler kendilerini yaratıcı, olumlu ve aşkın olarak algılandıklarında işlerini de anlamlı algılamaktadırlar (Cardador, 2009; Grant, 2007). Bu çalışmada; bireyin değerlerine göre davranması, davranışlarının ahlaki sorumluluğunu üstlenebilmesi gibi durumları ifade eden değerler ve meşrulaştırma ihtiyacının birey için önem derecesi ve bu ihtiyaçların gerçekleştirilmesi için şu an yapılan işin kolaylık/imkân sağlama derecesi arasındaki uyum algısı işin anlamlı algılanmasına katkıda bulunur. Kendi değerlerine ve isteklerine göre davrandığına inanan, bir başka deyişle öz-uyum (Sheldon & Elliot, 1998) deneyimleyen birey, eş zamanlı olarak kendisi ile derin ve özgün bir bağ kurma eğilimde olacaktır (Bono & Judge, 2003). Bu tür bir bağ, içten tutarlılığı teşvik ederek bireylerin işlerini daha anlamlı olarak algılamasına katkı sağlayacaktır (Baumeister & Vohs, 2002; Gecas, 1991).

Bireyin çevresini etkilemek veya kontrol etmek için gerekli beceri ve yetkinliğe sahip olduğuna dair inancı işin anlamlı olarak algılanmasında etkindir (Baumeister & Vohs, 2002). Bireylerin yaşamda karşılaştıkları güçlükleri çözmek için çaba sarf etmeye veya zor hedeflere ulaşmak için gerekli donanıma sahip olmaya verdikleri önem derecesi ile şu an yapılan işin bu ihtiyaçları karşılamak için kolaylık/imkân sağlama derecesi arasındaki uyum algısı işin anlamlı algılanmasına katkıda bulunur. Bu tarz bir uyum, bireylerin güçsüz ve işe yaramaz olmasından ziyade güçlü ve yetenekli olduklarını doğrulayarak anlam algısını pekiştirmektedir (Gecas, 1991; Seligman, 1975).

Başarı duygusu veya yaşam ve iş deneyimleri neticesinde kabul görme, bireyin kendisi hakkında değerli ve kıymeti bilinen bir birey olduğu inancını tatmin ederek anlamlılık algısını güçlendirecektir (Baumeister & Vohs, 2002). Bireylerin sevilme, değer ve saygı görme veya çevresi tarafından kabul edilmeye verdikleri önem derecesi ile şu an yapılan işin bu ihtiyaçları karşılamak için kolaylık/imkân sağlama derecesi arasındaki uyum algısı bireylerin işlerini anlamlı algılamaları üzerinde etkilidir. Zira aitlik veya kişilerarası destekleyici bağ anlam algısına katkı sağlamaktadır (Blatt & Camden, 2007).

Yukarıdaki bilgiler ışığında:

H₁: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile diğerleri ile bir olmak duygusu arasında olumlu yönde ilişki vardır.

H₂: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile diğerlerine hizmet etmek arasında olumlu yönde ilişki vardır.

H₃: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile gizil gücün dışa vurumu arasında olumlu yönde ilişki vardır.

H₄: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile içsel benlik gelişimi arasında olumlu yönde ilişki vardır.

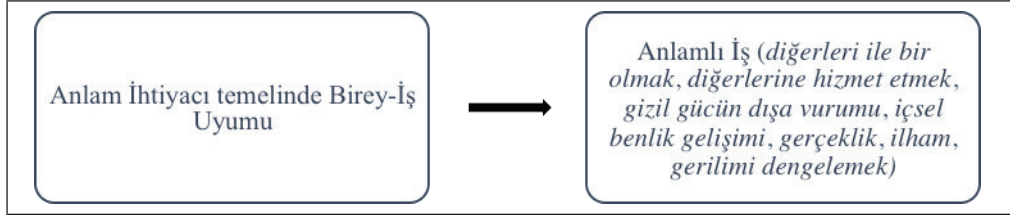
H₅: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile gerçeklik arasında olumlu yönde ilişki vardır.

H₆: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile ilham arasında olumlu yönde ilişki vardır.

H₇: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile olmak yapmak/ben ve diğerleri arasındaki gerilimi dengelemek arasında olumlu yönde ilişki vardır.

Yukarıda bahsedilen tüm değişkenler arası ilişkiler ve hipotezlerin şematik modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Anlam İhtiyacı temelinde Birey-İş Uyumu ile Anlamlı İş Arasında Varsayılan İlişki



2.Yöntem

2.1. Örneklem

Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi ile devlet (%52, n = 184) ve özel (%48, n = 171) sektörde çalışan 355 katılımcıdan elde edilmiştir. Katılımcıların çoğu eğitim, finans ve sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 24 ile 73 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 42'dir. İş hayatında toplam çalışma süresi 1 ile 55 yıl ($\bar{X} = 17,6$) olarak değişirken, buldukları kurumda çalışma süresi 3 ay ile 42 yıl ($\bar{X} = 10,3$) olarak değişmektedir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, %42'si kadın %58'i erkek olup %71'i (n = 252) evlidir. Çoğunluğu üniversite ve yüksek lisans/doktora (%96, n = 342) düzeyinde eğitime sahiptir.

2.2. Uygulama

Araştırmanın örnekleme, kolayda ulaşılabilir örneklem yöntemi ile ulaşılmıştır. Anketler çevrim içi hazırlanan bir anket sitesi aracılığı ile bir bağlantı haline getirilmiş, elektronik posta ve elden dağıtım-toplama ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketin cevaplanma süresi 15-20 dakika arasında değişmektedir. İki ay içerisinde anketler 500 kişiye ulaştırılmış 355 kişiden yanıt gelmiştir. Anketin cevaplanma oranı %71'dir. Anketin ilk sayfasında katılımcıların cevaplarının saklı kalıp başka bir amaç için kullanılmayacağına ve araştırmanın amacına dair bilgi verilmiştir.

2.3. Ölçüm Araçları

2.3.1. Anlamlı İş Ölçeği

Lips-Wiersma & Wright (2012) tarafından geliştirilen 28 ifadeli “Kapsamlı Anlamlı İş” ölçeği (Comprehensive Meaningful Work Scale) kullanılmıştır. Ölçekte *diğerleri ile bir olmak* boyutunu ölçen 6 ifade (örn. Kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum), *diğerlerine hizmet etmek* boyutunu ölçen 4 ifade (örn. İnsanlığın refahını veya çevreyi iyileştiren ürünlere ve hizmetlere katkıda bulunuyoruz), *gizil gücün dışı vurumu* boyutunu ölçen 4 ifade (örn. İnsanların önemseddiği konularda fark yaratırım), *içsel benlik gelişimi* boyutunu ölçen 3 ifade (örn. Çalışırken neyin doğru ve yanlış olduğuna dair sezgilerim güçleniyor), *gerçeklik* boyutunu ölçen 3 ifade (örn. Çalışırken gerçeği cesaretle karşılarız), *ilham* boyutunu ölçen 4 ifade (örn. Yaptığım iş beni gelecek hakkında umutlandırıyor) ve *gerilimi dengelemek* boyutunu ölçen 4 ifade (örn. İşlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurarız) bulunmaktadır. Ölçekteki cevap seçenekleri “Hiçbir zaman”dan “Her zaman”a uzanan altı basamaktan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler yazar tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Akabinde, İngilizce-Türkçe anlam bütünlüğünü kontrol etmek için İngilizce’ye ve Türkçe’ye hâkim kişiler tarafından ifadeler gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

2.3.2. Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu Ölçeği

Anlam İhtiyacı kavramı kuramsal bir temele oturtularak boyutlara ayrıştırılmıştır. Her bir boyutun detaylı tanımları incelenip davranışa dönük 35 ifade havuzu oluşturulmuştur. Başlangıçta her bir boyut için en az 4 ifade olmalı (DeVellis, 2003) bakış açısından boyutlara ifade sayısı dört ve üzeri olacak şekilde yerleştirilmiştir. Bu ifadeler arasından kavramı tam temsil etmediği düşünülen ifadeler elenmiştir. Ayrıca ifadeleri yazarken, karmaşık olmayan ve kavramın özünü temsil edecek bir dil kullanılmıştır. Kavramın boyutlarını temsil ettiği düşünülen ifadeler oluşturulduktan sonra ifadelerin kavramı tanımlayıp tanımlamadığını ölçmek için içerik analizi yapılmıştır (Hinkin, 1995).

Her bir ifade beş uzman klinik psikolog tarafından ilgili ifadenin boyutu tanımlayıp tanımlamadığı hakkında: “Tanımlıyor” “Tanımlamıyor” ve “Tanımlıyor ama geliştirilebilir” olarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre, 5 ifade “tanımlıyor”, 28 ifade “tanımlıyor ama geliştirilebilir” ve 2 ifade “tanımlamıyor” olarak sınıflandırılmıştır. İçerik analizi sonrasında 28 ifade elden geçirilerek geliştirilmiş ve böylece anlam ihtiyacı ölçeği 33 ifadeden oluşmuştur. 33 ifadeli anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun ölçümünde katılımcılar her bir ifadenin kendileri için “ne ölçüde önemli olduğunu” ve “her bir ifadeyi hayatlarında canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yaptıkları için ne derece imkân/kolaylık sağladığını” belirtecek şekilde iki ayrı sütunda cevap vermişlerdir. Her bir ifadenin bireysel önemi sütununda cevap seçenekleri “Çok önemsiz”den “Çok önemli”ye uzanan altı basamaktan oluşmaktadır. Her bir ifadeyi hayatlarında canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin ne derece imkân/kolaylık sağladığı ölçek sütununda cevap seçenekleri “Hiç”ten “Pek çok” a uzanan altı basamaktan oluşmaktadır.

2.4. Pilot Çalışma

Ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarını belirlemek (Cronbach alfa değeri) için gerçekleştirilen pilot çalışmada ölçekler 33 kişi üzerinde denenmiş ve yüksek alfa değeri vermiştir (Anlam ihtiyacı ölçeği, $\alpha = .95$; Anlamlı iş ölçeği, $\alpha = .95$). Anlamlı iş alt boyutlarının güvenilirlikleri ise .76 ile .93 arasında değişmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan anlamlı iş ve anlam ihtiyacı ölçeklerinin iç tutarlılıkları .70 kıstasına uyduğundan (Nunnally & Bernstein, 1994) tüm ölçeklerin güvenilir ve iç tutarlılığa sahip olduğu söylenebilmektedir.

3. Bulgular

3.1. Ölçüm Araçlarının Faktör Yapıları

Anlam ihtiyacı ölçeğine temel eksenler ve varimax döndürme yöntemi ile faktör analizi uygulanmıştır. Anlamlı iş (Oakley, 2015) ölçeğinin faktör yapısı daha önceki çalışmalarda doğrulandığından dolayı, ölçek doğrulanmış alt-boyutları esas alınarak hesaplanmıştır. Buna göre tüm ölçek için elde edilen iç tutarlılık seviyesi (alfa) yüksek güvenilirlik olan .95 iken her bir boyutun iç tutarlılıkları (alfa) da yüksek çıkmıştır (diğerleri ile bir olmak için alfa = .94, diğerlerine hizmet etmek için alfa = .87, gizil gücün dışı vurumu için alfa = .85, içsel benlik gelişimi için alfa = .83, gerçeklik için alfa = .79, ilham için alfa = .88, gerilimi dengelemek için alfa = .80).

3.1.1. Anlam İhtiyacı

Ölçüm araçları bölümünde belirtildiği üzere bu araştırma için dört alt boyuttan oluşan 33 ifadeli anlam ihtiyacı ölçeği geliştirilmiştir. Varimax döndürme faktör analizi sonuçlarına göre, anlam ihtiyacı ölçeği ifadeleri kuramsal gruplanmayla tutarlı olarak dört boyut altında toplanmışlardır. Bu dört boyut toplam varyansın %53'ünü açıklamaktadır (KMO = .93, Bartlett Küresellik Testi $Ki\text{ Kare} = 7287.383$, $sd = 528$, $p < .001$). Buna göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğinin .50 üzerinde bir değere sahip olması ve Bartlett küresellik testinin .05 önem seviyesinde anlamlı olması (Hair vd., 1998) ölçeğin faktör analizi için uygunluğunun göstergesi olmuştur. Maddelerin faktöriyel dağılımında minimum yük değerleri .30 olarak belirlenmiştir (Leech, 2005). İlk faktör varyansın yüzde 17,07'sini açıklayan “amaç ihtiyacı” boyutundan; ikinci faktör varyansın yüzde 14,28'ini açıklayan “değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı” boyutundan; üçüncü faktör varyansın yüzde 10,67'sini açıklayan “öz-değer ihtiyacı” boyutundan; dördüncü faktör ise varyansın yüzde 10,64'ünü açıklayan “yeterlilik ihtiyacı” boyutundan oluşmaktadır (Bkz. Tablo 1). Alfa değeri tüm ölçek için .95 iken alt-boyutları için .85 ile .92 arasında değişmektedir. Bu dört boyutun (amaç ihtiyacı, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı ve öz-değer ihtiyacı) anlam ihtiyacı kavramının kapsamını yansıtmaya gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Anlam İhtiyacı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1. Amaç İhtiyacı	İfade Ağırlığı	Faktör Açıklayıcılığı (%)
3.En zor zamanlarda ileride hedeflerimi gerçekleştirdiğimi düşünmek	,709	
8.Hayatımın en önemli amacına ulaşmama yardımcı olacak ara hedefleri bir bir gerçekleştirmek	,699	
9.Beni heyecanlandıran bir amaca odaklanmanın bana güç ve enerji veriyor olması	,684	
1.Hayatımın merkezine aldığım amaçlarımı gerçekleştirmek için çaba göstermek	,680	
2.Ölümlü olduğumu bilsem de ulaşmaya çalıştığım bir hedefe sahip olmak	,674	17,07
6.Şu anda yapıyor olduğum şeylerin gelecekteki hedefime giden yolda birer adım olduğunu bilmek	,658	
7.Uğruna çaba göstermeye değer bir hedefe sahip olmak	,649	
5.Hedefime ulaşmak için planlı ve kararlı bir şekilde hareket etmek	,642	
10.Var oluşumun en önemli kanıtı olan zorlukların üstesinden gelerek hedeflerime bir bir ulaşmak	,630	
4.Hedeflerime ulaşmaya çalışırken engellerle karşılaşsam dahi cesaretimi ve umudumu yitirmemek	,552	
Faktör 2. Değerler ve Meşrulaştırma İhtiyacı		
12.Değerlerime göre davranmak	,790	
13.Aldığım kararların inandığım değerlerimle uyumlu olması	,780	
15.Davranışlarımın ahlaki sorumluluğunu üstlenmek	,763	
14.Yaşamıma değerlerimin anlam katması	,758	
11.Bir çatışma halinde ahlaki değerlere uygun çözüm aramak	,702	14,28
16.Bazı değerlerin benim için kutsal olması	,526	
17.Şuanki tecrübelerimle geçmişteki hatalarımı tekrarlamaktan kaçınmak	,458	
Faktör 3. Öz-değer İhtiyacı		
29.Çevremdekilerin olumlu özelliklerimin farkında olması	,866	
28.Çevremdeki kişiler tarafından sevilme	,761	
31.Çevremde saygı duyulan bir kişi olmak	,735	
30.Kendimi başarılı bir kişi olarak görmek	,593	
27.Arkadaşlarımın beni hatalarımla kabul etmesi	,521	10,67
26.Kendimi değerli hissetmek	,423	
33.Benim için önemli olan konuları paylaşabildiğim kişilere sahip olmak	,358	
32.Ailem ve dostlarımla doyurucu vakit geçirmek	,354	

Tablo 1 devam

Faktör 4.Yeterlilik İhtiyacı		
20.Zorluklar ile baş edebildikçe kendi gücümü ve yeteneklerimi fark etmek	,654	
21.Yaşadığım deneyimler sayesinde beni doğru çözüme yönelten bilgiler kazanmak	,640	
19. Bir işin üstesinden gelme konusunda kendi kendime yetebilmek	,632	
25.Karşılaştığım zorlukların, yaşamla ilgili ve kendi kapasitelerim hakkında yeni şeyler öğrenmemi sağlaması	,516	10,64
22.Kendi şansımı kendim yaratabilmek	,468	
24.Zor hedeflere ulaşmak için gerekli donanıma sahip olmak	,436	
18.Yaşamda karşılaştığım güçlüklerin bana heyecan vermesi ve onları çözmek için çaba göstermek	,434	
23.Yaptığım işlerde fark yaratabileceğime inanmak	,423	

3.2. Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu Değişkeninin Hesaplanması

Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu, bireylerin uyuma ne derece sahip oldukları inancının sorulması ile ölçülmüştür. Anlam ihtiyacı temelinde birey ve iş arasındaki uyum puanı “her bir ifadenin birey için önem derecesi” ve “yapılan işin ifadelerin gerçekleşmesi için ne derece imkân/kolaylık sağladığı inancı” arasındaki farkın mutlak değeri alınarak hesaplanmıştır. Katılımcılar her bir ifadeyi 1’den 6’ya uzanan skalada cevaplandıkları için anlam ihtiyacı temelinde en yüksek birey-iş uyumsuzluğu 6 ve 1 arasındaki fark olan “5” iken, en yüksek birey-iş uyumu 6 ve 6 arasındaki fark olan “0” dır. Bir başka deyişle, bireysel olarak “hedefime ulaşmak için planlı ve kararlı bir şekilde hareket etmek” ifadesine verilen önem (örn. 6) ile “hedefime ulaşmak için planlı ve kararlı bir şekilde hareket etmek” ifadesini yaşamda canlı tutmak ve gerçekleştirmek yolunda şu an yapılan işin ne derece imkân/kolaylık tanıdığı (örn. 6) arasındaki fark olarak ifade edilebilir. Bu sebepten dolayı, anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu değerler sıfıra (0) yaklaştıkça artarken, sıfırdan (0) uzaklaştıkça azalmaktadır.

3.3. Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri ve Birbirleri Arasındaki İlişkiler

Hipotez testine geçmeden önce betimsel ve korelatif analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar anlamlı iş alt boyutlarından en çok “içsel benlik gelişimi”ni ($\bar{X} = 4,68$, $ss= 0,94$) deneyimlerken en az “gerilimi dengelemek” alt boyutunu ($\bar{X} = 3,92$, $ss= 0,96$) deneyimlemektedir. Anlam ihtiyacı alt boyutlarından ise en çok “değerler&meşrulaştırma ihtiyacı”na ($\bar{X} = 5,37$, $ss= 0,69$) önem verilirken en az “öz-değer ihtiyacı”na ($\bar{X} = 4,98$, $ss= 0,94$) önem verildiği görülmektedir. Bağımsız değişken olan anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu sıfıra yaklaştıkça artan bir değişken olduğundan dolayı, katılımcıların anlam ihtiyacı temelinde yüksek birey-iş uyumuna ($\bar{X} = 0,54$, $ss= 0,69$) sahip olduğu söylenebilir (Bkz. Tablo 2).

Anlamli iş alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerinin gücü .44 ile .74 ($p < .01$) arasında değişmektedir. En güçlü ilişki içsel benlik gelişimi ile gizil gücün dışa vurumu ($R = .747, p < .01$) arasında iken en zayıf ilişki içsel benlik gelişimi ile diğerleri ile bir olmak ($R = .445, p < .01$) arasındadır. Anlam ihtiyacı alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerinin gücü ise .41 ile .67 ($p < .01$) arasında değişmektedir. En güçlü ilişki yeterlilik ihtiyacı ile amaç ihtiyacı ($R = .676, p < .01$) arasında iken en zayıf ilişki öz-değer ihtiyacı ile değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı arasındadır ($R = .416, p < .01$). Bağımsız değişken anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu; diğerleri ile bir olmak ($R = -.256, p < .01$), diğerlerine hizmet etmek ($R = -.293, p < .01$), gizil gücün dışa vurumu ($R = -.325, p < .01$), içsel benlik gelişimi ($R = -.313, p < .01$), gerçeklik ($R = -.268, p < .01$), ilham ($R = -.416, p < .01$), ve gerilimi dengelemek ($R = -.302, p < .01$) ile anlamlı ve olumsuz yönde ilişkidir. Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu puanı sifıra yaklaştıkça artan uyumu gösterdiği için olumsuz yöndeki ilişkiler olumlu, olumlu yöndeki ilişkiler olumsuz olarak yorumlanmalıdır. Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu yaş ($R = -.140, p < .01$) ve iş hayatında kıdem ($R = -.143, p < .01$) ile zayıf ilişkidir. Anlam ihtiyacı alt boyutlarından öz-değer ihtiyacı; yaş ($R = -.113, p < .01$), kurumda kıdem ($R = -.142, p < .01$) ve iş hayatında kıdem ($R = -.124, p < .05$) ile olumsuz yönde ilişkidir. Ayrıca, amaç ihtiyacı ile iş hayatında kıdem arasındaki ilişki de ($R = -.122, p < .05$) zayıf ve olumsuz yöndedir.

Tablo 2: Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Diğerleri ile bir olmak	4.33	1.15	-														
2.Diğerlerine hizmet etmek	4.35	1.04	.629**	-													
3.Gizil gücün dışa vurumu	4.16	1.00	.463**	.642**	-												
4.İçsel benlik gelişimi	4.68	0.94	.445**	.566**	.747**	-											
5.Gerçeklik	4.33	1.00	.604**	.642**	.594**	.592**	-										
6.İlham	4.13	1.12	.456**	.647**	.702**	.646**	.588**	-									
7.Gerilimi dengelemek	3.92	0.96	.510**	.519**	.555**	.509**	.575**	.621**	1								
8.Amaç İhtiyacı	5.17	0.67	.206**	.268**	.306**	.409**	.290**	.421**	.244**	1							
9.Değerler&Meşrulaştırma İhtiyacı	5.37	0.69	.257**	.277**	.287**	.358**	.314**	.352**	.237**	.617**	1						
10.Yeterlilik İhtiyacı	5.11	0.60	.199**	.267**	.418**	.415**	.320**	.402**	.250**	.676**	.624**	1					
11.Öz-değer İhtiyacı	4.98	0.69	.287**	.258**	.259**	.234**	.189**	.271**	.208**	.440**	.416**	.530**	1				
12.Anlam İhtiyacı temelinde BIU	0.54	0.69	-.256**	-.293**	-.325**	-.313**	-.268**	-.416**	-.302**	.017	.045	.000	-.002	1			
13.Yaş	41.5	11.1	.005	-.011	-.061	-.004	.001	.026	.079	-.056	.071	-.042	-.113**	-.140**	1		
14.Kurumda Kıdem	10.3	9.73	-.030	-.039	-.076	-.073	-.062	-.027	.020	-.100	.009	-.080	-.142**	-.056	.592**	1	
15.İş hayatında kıdem	17.6	11.4	.052	.028	-.052	-.020	.035	.006	.101	-.122*	.035	-.056	-.124*	-.143**	.899**	.614**	1

3.4. Hipotez Testi

AİTBIÜ'nün anlamlı işin alt boyutları üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra yapısal eşitlik modellemesi ile anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu alt boyutlarının anlamlı işin alt boyutlarına etkileri test edilmiştir. Beklendiği üzere AİTBIÜ diğerleri ile bir olmak ($F = 24.837, p < .001; \beta = -.256, p < .001$), diğerlerine hizmet etmek ($F = 33.083, p < .001; \beta = -.293, p < .001$), gizil gücün dışı vurumu ($F = 41.785, p < .001; \beta = -.325, p < .001$), içsel benlik gelişimi ($F = 81.483, p < .001; \beta = -.313, p < .001$), gerçeklik ($F = 27.233, p < .001; \beta = -.268, p < .001$), ilham ($F = 73.895, p < .001; \beta = -.416, p < .001$) ve gerilimi dengelemek ($F = 35.444, p < .001; \beta = -.302, p < .001$) üzerinde olumlu yönde etkiye sahiptir (Bkz. Tablo 3). AİTBIÜ en çok etkiyi ilham boyutu üzerinde %17'lik açıklama gücü ile yapmaktadır. Bir diğer ifadeyle, anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu anlamlı işin tüm alt boyutlarına olumlu yönde etkiye sahiptir; bununla birlikte anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun ilham üzerinde açıklayıcılığı anlamlı işin diğer alt boyutları üzerindeki açıklayıcılığına kıyasla daha güçlüdür. Böylelikle, “anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu anlamlı işin alt-boyutları (*diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışı vurumu, içsel benlik gelişimi, gerçeklik, ilham, gerilimi dengelemek*) üzerinde olumlu yönde etkiye sahiptir” hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3: Anlam İhtiyacı Temelinde Birey-İş Uyumu için Regresyon Modelleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	R^2	Düzeltilmiş R^2	F
Model 1 Diğerleri ile bir olmak	AİTBIÜ	-,256***	0,066	0,063	24.837
Model 2 Diğerlerine hizmet etmek	AİTBIÜ	-,293***	0,086	0,083	33.083
Model 3 Gizil Gücün Dışa vurumu	AİTBIÜ	-,325***	0,106	0,103	41.785
Model 4 İçsel benlik gelişimi	AİTBIÜ	-,313***	0,098	0,096	81,483
Model 5 Gerçeklik	AİTBIÜ	-,268***	0,072	0,069	27,233
Model 6 İlham	AİTBIÜ	-,416***	0,173	0,171	73,895
Model 7 Gerilimi dengelemek	AİTBIÜ	-,302***	0,091	0,089	35,444

*** $p < .001$; Kurulan tüm regresyon modelleri *** $p < .001$ seviyesinde anlamlıdır.

AİTBIÜ alt boyutlarının anlamlı işin alt boyutlarına etkilerini test etmek için yapısal model oluşturulmuştur. Modele ait uyum indeksleri incelendiğinde (Bkz. Tablo 4); CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin yazında kabul edilen iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 4: Yapısal Modele Ait Uyum İyiliği Sonuçları

	CMIN/DF	P	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Model	1,120	,323	,990	,963	,999	,018

Modelde AİTBİÜ değişkeninin alt-boyutları ile anlamlı iş alt-boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeline ait standardize edilmiş regresyon katsayıları Tablo 5’te görülmektedir. Yapısal eşitlik modelinde standardize edilmemiş regresyon katsayıları “B” değerlerini, standardize edilmiş regresyon katsayıları ise “b” değerini gösterdiğinden (Meydan & Şeşen, 2011: 74) dolayı sonuçlar standardize edilmiş regresyon değerlerine göre yorumlanmıştır.

Tablo 5: Yapısal Modele Ait Regresyon Katsayıları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	t-değerleri	Standardize edilmiş katsayı (β)
Diğerleri ile bir olmak	<=	Değerler& Meşrulaştırma İTBİÜ	-4,553***	-,218***
Gerçeklik	<=	Değerler& Meşrulaştırma İTBİÜ	-5,398***	-,242***
İçsel Benlik Gelişimi	<=	Değerler& Meşrulaştırma İTBİÜ	-6,457***	-,269***
Gerilimi dengelemek	<=	Öz-değer İTBİÜ	-2,395*	-,131*
Gerilimi dengelemek	<=	Amaç İTBİÜ	-2,863**	-,163**
İlham	<=	Öz-değer İTBİÜ	-2,086*	-,096*
İlham	<=	Amaç İTBİÜ	-6,407***	-,326***
Gizil gücün dışa vurumu	<=	Amaç İTBİÜ	-6,871***	-,283***
Diğerlerine hizmet etmek	<=	Değerler& Meşrulaştırma İTBİÜ	-2,468*	-,143*
Diğerlerine hizmet etmek	<=	Amaç İTBİÜ	-2,455*	-,140*

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Dört bağımsız değişkenin anlamlı işin alt-boyutları üzerindeki etkilerini görmek için uygulanan yapısal eşitlik modelinde; amaç ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu arttıkça diğer insanlara hizmet etmek ($\beta = -.140, p < .05$), gizil gücün dışa vurumu ($\beta = -.283, p < .001$), ilham ($\beta = -.326, p < .001$) ve gerilimi dengelemek ($\beta = -.163, p < .01$) durumları artış göstermektedir. Benzer biçimde, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu arttıkça diğerleri ile bir olma duygusu ($\beta = -.218, p < .001$), içsel benlik gelişimi ($\beta = -.269, p < .001$), gerçeklik algısı ($\beta = -.242, p < .001$) ve diğer insanlara hizmet etmek ($\beta = -.143, p < .05$) artmaktadır.

Öz-değer ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu arttıkça olmak-yapmak/ben ve diğerleri arasındaki gerilimi dengelemek ($\beta = -.131, p < .05$) ve ilham ($\beta = -.096, p < .05$) artmaktadır. Analiz sonucuna göre, yeterlilik ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu hiçbir bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

4. Sonuç ve Öneriler

Anlam ihtiyacı ölçeğinin geliştirilmesi ve anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin boyutlarına katkısını incelemek bu araştırmanın amaçlarıdır. Anlam ihtiyacı ölçeğini geliştirme sürecinde; anlam ihtiyacı ve alt-boyutlarının -amaç ihtiyacı, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı ve öz-değer ihtiyacı- tanımları derinlemesine araştırılmış ve bu araştırma neticesinde davranışa vuruk 35 ifade havuzu oluşturulmuştur. Bu ifadeler uzmanlar tarafından değerlendirilerek içerik analizine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak, 33 ifadeli anlam ihtiyacı ölçeği geliştirilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçekteki tüm ifadeler ölçeğin özgün dağılımına benzer boyutlar altında toplanmışlardır. Amaç ihtiyacı, değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı, yeterlilik ihtiyacı ve öz-değer ihtiyacı olarak tespit edilen dört alt boyutun birbirleri arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizi sonuçları tüm alt boyutların birbirleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu sonuç anlam ihtiyacı ölçüm aracının alt boyutları arasında ilişki olduğunu ve ölçüm aracının bir bütünlüğe sahip olduğunu göstermektedir. Anlam ihtiyacı ölçeğinin toplam güvenilirliğinin ($\alpha = .95$) ve alt boyutlarının güvenilirliğinin ($\alpha = .85-.92$ arası) oldukça yüksek oluşu ölçeğin maddeleri arasında yüksek derecede güvenirliliğin olduğunu bir işarettir. Ayrıca, dört boyutun *anlam ihtiyacı* kavramını yansıtmaya gücüne sahip olduğu söylenebilir. *Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu* ise bireylerin uyum algısına ne derece sahip oldukları inancının sorulması ile ölçülmüştür.

Araştırma modeli, anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işi yordadığı üzerine kurulmuş ve hipotezler birey ile iş arasındaki uyum anlam ihtiyacı temelinde ne kadar yüksek ise bireyin *diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışa vurumu, içsel benlik gelişimi, gerçeklik, ilham, gerilimi dengelemek* gibi durumları deneyimlemesinin de o derece yüksek olacağı şeklinde düzenlenmişti. Regresyon analizi sonuçlarına göre hipotezler desteklenmiştir. Burada dikkat çekici olan bulgu anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun en çok ilham üzerinde açıklayıcılığa sahip oluşudur. Araştırma sonuçlarına göre sadece “amaç ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu” ilham üzerinde en yüksek seviyede katkıya sahiptir. Bireylerin “en zor zamanlarda ileride hedeflerini gerçekleştirdiğini düşünmek” veya “şuanda yapıyor olduğu şeylerin gelecekteki hedefe giden yolda birer adım olduğunu bilmek” gibi ihtiyaçlara önem verme derecesi ile bu ihtiyaçların gerçekleşmesi için yaptıkları işin kolaylık sağlaması; ilham boyutunda vurgulanan “bireylerin yaptıkları iş sayesinde gelecek hakkında umutlu olmaları, iş ile ilgili vizyonun bireylere ilham vermesi ve bireylerin işlerini yaparken manevi bağ deneyimlemeleri” gibi durumları deneyimlemelerine katkı sağlayacaktır. Zira uyum içinde olmak ve bir amaca sahip olmak umutlu olmakla olumlu yönde ilişkidir (Mascaro & Rosen, 2005).

Ayrıca, amaç ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu; gizil gücün dışa vurumu, gerilimi dengelemek, diğerlerine hizmet etmek ve üzerinde anlamlı bir katkıya sahiptir. Bireyin hedefe ulaşmak için planlı ve kararlı bir şekilde hareket etmek ve heyecan veren bir amaca odaklanma

neticesinde güç ve enerji hissetmek gibi ihtiyaçlara önem verme derecesi ile bu ihtiyaçların gerçekleşmesi için icra edilen işin fırsat sunması; yeni fikirler oluşturup uygulama, insanların önemseydiği konularda fark yaratma, başarı duygusunu deneyimleme ve sunulan fırsatlardan dolayı heyecan duyma ile sonuçlanmaktadır. Zira gizil gücün dışı vurumu ancak özerkliğin sunulduğu iş ortamlarında ortaya çıkmaktadır (Lips-Wiersma vd., 2016). Bireyin hayatının merkezine aldığı amaçlarını gerçekleştirmesi için çaba göstermek ve şu anda yapıyor olduğu şeylerin gelecekteki hedef için birer adım olduğunu bilmek gibi ihtiyaçlara önem verme derecesi ile bu ihtiyaçların karşılanması için yapılan işin kolaylık sağlaması; bireylerin iş yerinde kayda değer şeyler yaptığı, gerçekten önemli olan konular üzerinde çok vakit harcadığı, insanlığa ve çevreye katkı sağladığı algısının güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Diğerlerine hizmet etmek çoklukla fayda sağlayıcılar ile etkileşimin yoğun olduğu durumlarda ortaya çıktığından dolayı (Grant & Berg, 2010) çoğunluğunu eğitim kurumlarında çalışan bireylerin oluşturduğu örneklem, bu durumun vuku bulmasının işareti olabilir. Ayrıca, bireyin fani olduğunu bilmesine rağmen ulaşmaya çalıştığı bir amaca sahip olmak, en zor zamanlarda ileride hedeflerini gerçekleştirdiğini düşünmek ve varoluşunun en önemli kanıtı olan zorlukların üstesinden gelerek hedeflerine bir bir ulaşmaya önem vermek gibi ihtiyaçlara önem atfetme derecesi ile bu ihtiyaçların icra ettiği iş tarafından karşılanması; amaca ulaşmak için kendine yeterli zaman ayırması ve işini yaparken düşünmek için zaman ve mekâna sahip olması ile sonuçlanmaktadır. Gerilimi dengelemek üzerinde az da olsa açıklayıcılığa sahip olan bir diğer boyut öz-değer ihtiyacı temelinde birey-iş uyumudur. Bireyin kendini değerli hissetmek, başarılı bir kişi olarak görmek gibi ihtiyaçlara önem verme derecesi ile bu ihtiyaçların işi tarafından karşılanması; kendi ihtiyaçları ile diğer insanların ihtiyaçları arasında ve işlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurma ile sonuçlanmaktadır. Zira kendine ve kendi ihtiyaçlarına değer veren birey, bir başkasının (fayda sağlayıcıların) ihtiyaçlarına da önem verme eğiliminde olacaktır.

Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu alt boyutlarının anlamlı iş alt boyutlarına katkısının analiz edildiği yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre sadece “değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu” diğerleri ile bir olmak, içsel benlik gelişimi ve gerçeklik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. “Değerlere göre davranmak”, “davranışların ahlaki sorumluluğunu üstlenmek” veya “yaşama değerlerin anlam katması” gibi ihtiyaçlara bireylerin önem verme derecesi ile bu ihtiyaçların yapılan iş tarafından gerçekleştirilmesi olarak ifade edilen değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu; “desteklenmenin, güven vermenin, aitlik duygusunun” vurgulandığı diğerleri ile bir olmak üzerinde görece daha az açıklayıcılığa sahiptir. Çoklukla kültürel ve toplumsal değerler temelinde şekillenen; geçmiş, şimdiki ve gelecek zamandaki eylemlerin ve değerlerin meşrulaştırılma arzusunu içeren değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı (MacKenzie & Baumeister, 2014) “güven ve destek” gibi mübadele gerektiren durumlara göre daha öznel bir durumu içermektedir. Ayrıca değerlere göre davranmaya ve geçmişteki hataları tekrarlamamaya özen gösteren ve sahip olduğu iş aracılığı ile bu ihtiyaçları gerçekleştiren bireylerin; çalışırken gerçeği cesaretle karşıladıkları, hoşgörülü oldukları ve yaşamın karmakarışıklığını sorun etmedikleri görülmektedir. Bireyler diğerleri temelinde davranışlarını gerçekleştirdiği ve davranışlarının neticelerini yine diğerleri temelinde meşrulaştırdıklarından dolayı (MacKenzie & Baumeister, 2014) günlük yaşamda ve iş yaşamında karşılaşılan sorunları yorumlamada değerler ve meşrulaştırma temelinde birey-iş uyumu katkı sağlayıcı olmaktadır. Değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş

uyumu en güçlü katkıyı içsel benlik gelişimi üzerinde sağlamaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya önem veren kurumlarda “içsel benlik gelişimi” daha yüksek olmaktadır (Oakley, 2015). Davranışlarının ahlaki sorumluluğunu üstlenmeye önem veren ve bu ihtiyaçlarının işi aracılığı ile doyurulduğunu deneyimleyen bireyler; çalışırken neyin doğru ve yanlış olduğuna dair güçlü sezgilere sahip, kendi gibi davranan ve sahip olduğu olumlu vasıfları güçlenen bireyler olmaktadır. Zira, içsel benlik gelişimi öz-farkındalık ve ahlaki gelişim kavramlarını bünyesinde barındırmaktadır (Lips-Wiersma vd., 2016).

Diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışa vurumu ve içsel benlik gelişimi gibi durumlar “neden buradayım” sorusuna cevap vermektedir (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Bu araştırmada “neden buradayım” sorusu amaç ihtiyacı ile değerler ve meşrulaştırma ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu ile açıklanmıştır. Bu noktada dikkat çekici bulgu, yeterlilik ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin hiçbir alt-boyutu üzerinde katkıya sahip olmayışıdır. Yeterlilik duygusunun zorlukların üstesinden gelmek ve zor hedeflere ulaşmak (MacKenzie & Baumeister, 2014) gibi görece daha maddesel durumları bünyesinde barındırıyor oluşu maddeden daha uzak manaya daha yakın olarak nitelendirilebilecek “anlamlı iş” üzerindeki katkısının perdelenmesinin nedeni olarak gösterilebilir.

Araştırma kapsamında dikkat çekici bir diğer bulgu değişkenlerin ortalamaları ile ilgilidir. Bireyler en çok “değerler ve meşrulaştırma ihtiyacına” önem verir iken en düşük “öz-değer ihtiyacına” önem vermektedir. Ek olarak, bireyler en çok “içsel benlik gelişimi” deneyimlerken en az “gerilimi dengelemek” durumunu deneyimlemektedir. Bu bulgular, çoğunluğunu yüksek eğitilmiş bireylerin oluşturduğu örneklem grubunda değerlere göre davranmaya veya çatışma halinde ahlaki çözüm aramaya; çevredeki kişiler tarafından sevilme veya takdir edilmek gibi durumlara nazaran daha çok önem verdiğini göstermektedir. Araştırmanın örneklemini orta yaş (41,5) grubu oluşturmakta ve yaş arttıkça değerlere göre davranmak veya davranışlarının ahlaki sorumluluğunu üstlenmek gibi durumları bünyesinde barındıran bireysel gelişim ihtiyacı artış göstermektedir (Srinivasan, 2012). Ayrıca, yaş artışı ile beraber dış kaynaklı güdülenme olarak ifade edilebilecek takdir edilmek, beğenilmek gibi isteklerin azaldığı görülmektedir (İnceoğlu vd., 2012). Bireysel gelişim ve kendini gerçekleştirme olarak da tanımlanan içsel benlik gelişimi (Lips-Wiersma & Morris, 2011) yaş artışı ile beraber artış göstermektedir (Smola & Sutton, 2002; Srinivasan, 2012). Olmak-yapmak, ben-diğerleri arasındaki gerilim ise yaş artışı ile beraber azalış göstermektedir. Zira genç kuşakların bireysel hedeflerini gerçekleştirirken çevrenin talepleri ile kendi ihtiyaçları arasında denge kurmaya çalıştıkları görülmüştür (Srinivasan, 2012).

Araştırmanın sonuçları; kurumların işe alım süreçlerinde her bir adayın isteklerinin, arzularının ve ihtiyaçlarının icra edecekleri iş tarafından doyurulması esasını temel almasını önermektedir. Bu şekilde, iş görenlerin kendilerini değerli hissetmeleri, amaçlarının ve yeteneklerinin kurumları tarafından önemli addedilerek takdir edilmeleri neticesinde; aitlik duygusunu, beraber çalışmayı, değerler hakkında açıkça konuşmayı, yeni fikirler üretip uygulamayı, düşünmek için zamana ve mekâna sahip olmayı ve bireysel ihtiyaçları ile başkalarının ihtiyaçları arasında denge kurmayı deneyimleyebileceklerdir.

5. Kısıtlar

Çalışmada kullanılan ölçekler batı kültürünün değerleri esas alınarak tasarlanmıştır. Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu Türkiye’de yeni geliştirilen bir ölçek olmasına rağmen, boyutlar batı kültürü temelinde tanımlanmıştır. Bu bakımdan, bireylerin değerlerini ölçmek için tasarlanmış ifadeler batı ve doğu kültürünün değerleri bakımından farklılık oluşturabilecektir. Bundan dolayı, bu araştırmanın bulgularının genellenebilmesi için farklı kültürlerde benzer çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca, araştırmanın bulguları katılımcıların algılarına dayanmaktadır. Katılımcıların kendileri ve kurumları hakkında öznel değerlendirme yaptıkları kabul edilmektedir. Gerçekçi olmayan cevaplar bireylerin kendilerini olduğundan daha farklı göstermeleri olarak ifade edilen sosyal beğenirlik yanlılığı ile sonuçlanabilmektedir. Bununla birlikte bireylerin ihtiyaç, anlam ve uyum yorumlarını bireylerin algıları aracılığı ile ölçümden daha etkili bir yol olmadığı görülmektedir. Daha önce belirtildiği üzere, araştırmanın örneklem grubu çoğunlukla yüksek eğitilmiş bireylerden oluşmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, bulguların daha az eğitilmiş bireyler için genellenebilir olduğu söylenemez. Daha az eğitilmiş bireylerin anlam ihtiyacı veya anlamlı iş algısının yüksek eğitilmiş bireylerden daha az olduğu doğrulanmasa da gelecekteki araştırmaların bu iki grup arasındaki farklılıklara odaklanmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Baumeister, R. F. (2014). Self-regulation, ego depletion, and inhibition. *Neuropsychologia*, 65, 313–319.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Baumeister, R. F., Stillwell, A., & Wotman, S. R. (1990). Victim and perpetrator accounts of interpersonal conflict: autobiographical narratives about anger. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 994–1005.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 608-628). Oxford: Oxford University Press, New York.
- Baumeister, R. F., & Wotman, S. R. (1992). *Breaking hearts: The two sides of unrequited love*. Guilford, New York.
- Blatt, R., & Camden, C. T. (2007). Positive relationships and cultivating community. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 243–264). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46 (5), 554–571.
- Bretz, R. D., & Judge, J.A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 7, 275-301.

- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875–884.
- Cable, D., & Judge, T. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 673, 294–311.
- Cardador, M. T. (2009). *Banking on meaningful work: How, why and when bankers experience meaningful work through helping others*. Doctoral dissertation, University of Illinois.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Crescioni, A. W., & Baumeister, R. (2013). The four needs for meaning, the value gap, and how (and whether) society can fill the void. In J. A. Hicks & C. Routledge (Eds.), *The experience of meaning in life: Classical perspectives, emerging themes, and controversies* (pp. 3–15). New York: Springer.
- Çetinkaya, A. Ş., & Kurnaz, G. (2017). Kişi-iş uyumunun performans değerlemeye etkisi: Konya tekstil işletmeleri araştırması. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(3), 747-764.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications*. 2nd ed., Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1-171.
- Frankl, V. (1946). *Man's Search for Meaning*. New York: Simon & Schuster.
- Frankl V. (1959). *Ein Psycholog erlebt das Konzentrationslager [Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy]*. Boston, MA: Beacon Books.
- Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism. Selected papers on logotherapy*. New York: Washington Square Press.
- Frankl, V. (1992). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. (Çev. I. Lasch). Boston: Beacon Press (Original work published in 1959).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gecas, V. (1991). The self-concept as a basis for a theory of motivation. In: Howard JA, Callero P. L. (Eds), *The self-society dynamic: cognition, emotion, and action* (pp .171–187). Cambridge University Press, New York.
- Göka, E. (2013). *Hayatın anlamı var mı?* İstanbul: Timaş Yayınları.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124.
- Grant, A., & Berg, J. (2010). *Prosocial motivation at work: When, why, and how making a difference makes a difference*. New York, NY: Oxford University Press.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259–286.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- İplik, F. N., Kılıç, K. C., & Yağın, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Klemke, E. D. (2000). *The meaning of life*. Oxford University Press, New York.
- Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479-486.
- Korman, A. K. (1967). Relevance of personal need satisfaction for overall satisfaction as a function of self-esteem. *Journal Of Applied Psychology*, 51, 533-538.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *The Journal of Management Development*, 21(7/8), 497–519.
- 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.
- Lips-Wiersma M., Wright S., & Dik B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534-551.
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 135–170). Lexington: Lexington Books.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A.B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 142-152.
- MacKenzie, M. J., & Baumeister, R. F. (2014). Meaning in life: Nature, needs, and myths. In Alexander Batthyany, Pninit Russo-Netzer (Eds.), *Meaning in positive and existential psychology* (pp. 25-37). New York: Springer.
- May, D. R., Gilson, L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Metz, T. (2002). Recent work on the meaning of life. *Ethics*, 112, 781–814.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. 3rd ed., New York, NY: McGraw-Hill.
- Oakley, F. (2015). *Generational differences in the frequency and importance of meaningful work*. Master Thesis. University of Canterbury.
- Oldham, G. R. (1976). Job-characteristics and internal motivation: The moderating effect of interpersonal and individual variables. *Human Relations*, 29(6), 559–568.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456–493.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 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.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Schermelleh-Engel, K., Mossbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millenium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 363- 382.
- Srinivasan, V. (2012). Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review*, 24, 48-66.
- 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, 80-93.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28, 571–586.
- Weisskopf-Joelson, E. (1968) Meaning as an integrating factor. In Bühler, C. & Massarik, F. (Eds.), *The course of human life: A study of goals in the humanistic perspective*. (pp. 359-382).. Oxford, England: Springer.
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. New York: Simon & Schuster.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic Books.