

AKADEMİSYENİN İŞ ANLAMLILIĞI, KİŞİLER ARASI GÜVEN ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İŞ ÖZELLİKLERİ KURAMI KAPSAMINDA İNCELENMESİ*

İbrahim DURMUŞ**

ÖZ

Araştırmanın amacı iş özellikleri kuramı açısından akademisyenlerin faaliyetlerinde işlerinin anlamlılığına etki edebileceği düşünülen güven ve örgütsel bağlılık değişkenlerini bir model çerçevesinde ortaya koymaktır. Günümüz üniversitelerde faaliyette bulunan akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına karşı güven davranışları hem örgütsel bağlılıkları hem de işlerinin anlamlılığı üzerinde etkili olabilir. Bu açıdan araştırma Türkiye’de Doğu Karadeniz Bölgesinde farklı üniversitelerde faaliyette bulunan ayrı statülere sahip 406 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında akademisyenlerin birbirlerine olan güven davranışlarının işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin birbirlerine olan güven davranışlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde de pozitif ve anlamlı etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının da işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıklarının tam aracı etkiye sahip olduğu sonucuna erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Özellikleri Kuramı, İşin Anlamlılığı, Kişilerarası Güven, Örgütsel Bağlılık, Çalışma Ortamı.

Jel Kodları: M1, M9, M12.

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICIANS' JOB MEANINGFULNESS, INTERPERSONAL TRUST AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE SCOPE OF JOB CHARACTERISTICS THEORY

ABSTRACT

The purpose of the study is to reveal the variables of trust and organizational commitment, which are thought to affect the meaningfulness of academicians' activities in terms of job characteristics theory, within a model framework. Trust behaviors of academicians working in today's universities towards their colleagues may have an impact on both their organizational commitment and the significance of their work. In this respect, the research was carried out on 406 academicians with different statuses working in different universities in the Eastern Black Sea Region in Turkey. In the research results, it was seen that academicians' trust behaviors towards each other had positive and significant effects on the significance of their work. It has been observed that academicians' trust behavior towards each other has positive and significant effects on their organizational commitment. Also, it was concluded that the organizational commitment of academicians had positive and significant effects on the significance of their work. In the study, it was concluded that the organizational commitment of academicians had a full mediating effect on the impact of their trust on each other on the meaningfulness of their work.

Keywords: Job Characteristics Theory, Job Meaningfulness, Interpersonal Trust, Organizational Commitment, Working Environment.

Jel Codes: M1, M9, M12.

* Bu çalışmanın etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 2020/09 sayılı ve 24/09/2020 tarihli onay formu ile alınmıştır.

** Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Gümüşhane, E-posta: ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3872-2258>

GİRİŞ

Hackman ve Oldham geliştirdikleri iş özellikleri kuramında; işin anlamlılığının çalışanlar için psikolojik açıdan oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır. Onlar çalışanın işine ilişkin anlamlılığını, değerli ve zahmete değer bir işi tecrübe etmek ile ilgili olduğunu açıklamışlardır (Hackman ve Oldman, 1975, s. 161-162). Bireylerin işyerlerinde işlerinin anlamlılığının ortaya koyulması insan ihtiyaçlarına benzer bir role sahiptir (Albrecht ve Su, 2012, s. 4). Bazı işler bireylere diğer işlerden daha fazla bir anlam oluşturabilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 204). Bu durum bir işin anlamlı olması açısından düşünüldüğünde çalışanlar başkalarına fayda sağlayan işe daha olumlu yanıt verebilirler. Ayrıca çalışanların çalışmalarındaki görevlerinin anlamını artırmak, işin anlamlılığını yeniden tanımlamanın merkezi bir odak noktasında olmalıdır. Bu açıdan en kritik sorulardan biri “işim anlamlı mı?” sorusu olacaktır (Cleavenger ve Munyon, 2013, s. 354-356). Bu durum işin anlamlı olmasının hem işin özellikleri hem de çalışanın işine karşı yaklaşımı (psikolojik, davranışsal ve sosyal açıdan) ile açıklanmasını gerekli kılabilir. Araştırmada işin anlamlılığına etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Organizasyonlarda gerçekleştirilen işin çalışan açısından anlamlı hale getirilmesi, çalışanın kişisel değerlerine (algı, duygu, mutluluk, motivasyon gibi) ve organizasyonuna katkı sağlayabilir. Çalışanın işini anlamlı kılması, organizasyonunda uzun süre faaliyette bulunmasına, kendisini işine adanmasına, kişisel gelişimine ve motivasyonunun artmasına olanak sağlayabilir. Örgüte bağlılık, çalışanın faaliyetlerinde organizasyonu ile özdeşleşmesine, oraya ait hissetmesine, organizasyonundan kopuk hareket etmemesine ve kendini organizasyonu ile bütünleştirebilmesine kaynaklık edebilir. Organizasyonda çalışanların birbirlerine güveni ise çalışma ortamında var olan değerlerin olumlu yönde etkileşiminin bir sonucu olabilir. Burada çalışanların kişisel beklentileri, organizasyonundaki sosyal ilişkiler ve organizasyon politikaları etkili olabilir. Bilimsel üretkenliğin önemli olduğu akademi dünyasında akademisyenlerin, organizasyonlarında işlerini anlamlı kılmalarında, çalışma arkadaşlarına olan güvenleri ve örgütlerine olan bağlılıkları bu üretkenliğin açıklanmasına katkıda bulunabilir.

Çeşitliliğin arttığı bir çağda güvenin öncüllerinin ve sonuçlarının araştırılması farklı organizasyonel yapılar ile birlikte incelenmelidir (Gilbert ve Tang, 1998, s. 330). Güven karmaşık ve birbirine bağlı toplumsal işleyişlerde temel alınan bir konudur. Bireyler hayatın her alanında diğer insanlara bağımlıdır. Bu açıdan diğer insanlardan beklentilerin karşılanacağına güvenmek zorunludur (Tschannen-Moran ve Hoy, s. 2000: 549). Bu durumda organizasyonlarda çalışanların güven dereceleri birbirleri ve bir bütün olarak örgüt ile farklılıklar göstermesi durumunda hangi ilişkinin daha güçlü bir ilişkiye yol açtığını belirlemek önemlidir. Bağlılık ve güven arasında güçlü bir ilişki söz konusu ise bunun çalışanlar arasında ortaya koyulması önemli olacaktır (Nyhan, 1999, s. 61).

İşin özellikleri kuramında kişisel özellikler, bir çalışanın karmaşık ve zorlu bir işe ne kadar olumlu tepki vereceğini belirler (Lee-Ross, 1998, s. 394). Genel olarak araştırmalarda örgütsel bağlılık; kişisel özellikler, iş ile ilgili özellikler ve iş tecrübeleri gibi birçok ana değişken ile ilişkili olduğu gözlemlenmektedir (Morris ve Steers, 1980, s. 50). Akademik çalışma ortamında işin özelliklerine ek, örgütün çevresel bir parçası olarak

İbrahim DURMUŞ

görülen akademisyenler için organizasyonla bağlılıklarının önemli katkıları vardır. Üniversite ortamında kaynaklara erişim ve idari destekler gibi imkânların sunulması bağlılık için birkaç etken olabilir. Bu tür kaynaklara erişim akademisyenlere kurumlarının kendilerine değer verdiğini ve organizasyonel bağlılıklarını artırdıklarını gösterecektir (Joiner ve Bakalis, 2006, s. 442). Bu durum iş özellikleri kuramı çerçevesinde, işin anlamlılığı ve örgütsel bağlılığın birbirleri ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademisyenler için çalışma koşullarındaki değişim geleneksel olarak daha kademeli ve daha az fark edilebilir bir süreç olmuştur. Mesleki uygulamaları dış kaynaklı baskılar nedeni ile değişmez ancak mesleki uygulamaların yeni metodolojiler, çerçeveler ve fikirler sonucunda değişmesi beklenebilir (Baert ve Shipman, 2005, s. 158). Sosyal açıdan düşünüldüğünde değişim zaman içerisinde ilişkilerin gelişimini vurgular ve başarılı bir sosyal değişim hem güven hem de belirsizlik içerebilir (Tzafrir, Harel, Baruch ve Dolan, 2004, s. 630). Bu açıdan Reichers (1985, s. 473) örgütsel bağlılığa yönelik yaklaşımların, iş tatmini ve örgütsel iklim ile ilgili geliştirilen çalışmalara benzerlik gösterdiğini, bağlılığın sadece küresel anlamda kavramsallaştırmanın yeterli olmayacağını belirtmiştir. Araştırmasında örgütsel bağlılığı geliştirmek için organizasyonu ve bireyleri çok yönlü olarak tasvir etmek ve diğer disiplinleri tanımak gerektiğini ifade etmiştir. Perry (2004, s. 136) literatürde bağlılık ve güven arasındaki ilişkiler hakkında çelişkili sonuçların yanında her bir kavramın hangi değişkeni etkilediğine dair belirsizlik olduğunu vurgulamıştır. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010, s. 119) işin anlamlılığına yönelik araştırmacıları nicel ve nitel yöntemler kullanarak anlamlılığa yönelik ilişkilere yönlendirmişlerdir. Araştırmalarında araştırmacıları işin anlamlılığı hakkında dinamik bir anlayış oluşturmak için bütünleştirici modeller geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Mukul, Rayhan, Hoque ve Islam (2013, s. 194) çalışanlar üzerindeki araştırmalarında, çalışanların iş özelliklerinin farkında olmasalarda işin kimliği, işin anlamlılığı, beceri çeşitliliği ve geri bildirim konusunda bağımsızlık beklediklerini ve bu değişkenlerin iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyebileceğini, üretkenlik, moral, sadakat ve organizasyona bağlılığı artırabileceğini belirtmişlerdir. Peng vd. (2015, s. 6) ise organizasyon liderlerinin kişisel karizmaları yolu ile güçlü kolektif bir kimlik aşılıyarak çalışanlara ilham verici bir motivasyon ile çalışanların işlerinin anlamlılık algılarını kolaylaştırabileceklerini ifade etmişlerdir. Araştırma ile daha evvel ortaya koyulan farklılıklar ve belirsizliklerin netleştirilmek için literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

Bilgi işçisi ve özgün fikir üreticisi olan günümüz akademisyenlerinin eğitim hayatında çalışma arkadaşları ile farklı diyalogları söz konusu olabilmektedir. Akademisyenlerin bu diyalogları onların birbirlerine karşı güven davranışlarını şekillendirebilir. Akademisyenlerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerde, işlerinin kendileri için bir anlam ifade edip etmediği dikkate alınmalıdır. Zira faaliyetlerinde bir anlamlılık duygusu olmayan akademisyenlerin çok da aktif davranışlar sergilemesi pek olası değildir. Bu açıdan akademisyenlerin işlerinin anlamlılığında, çalışma arkadaşları arasındaki güven davranışları, gerçekleştirdikleri faaliyetlerde anlamlılık duygusunu geliştirebilir. Akademisyenlerin organizasyonları için gerçekleştirdikleri veya gerçekleştirmedikleri davranışları onların organizasyona olan bağlılık düzeylerini ortaya

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

koyabilir. Akademisyenlerin faaliyette buldukları organizasyonlara olan bağlılıkları da hem güven hem de işlerinin anlamlılığı açısından etkili olabilir. Bu açıdan kişilerarası güven, örgütsel bağlılık ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması akademisyenlerin faaliyetlerinde üzerinde durulması gereken önemli konular içerisinde yer aldığı düşünülmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

İşin Anlamlılığı

İnsanların kişisel değer hedefleri kullanılarak yaşamın algılanan anlamlılığı ölçülebilir. Bu açıdan anlamlılık kişisel değerlere bağlıdır ve bu sebepten hayattaki anlam ile ilişkilidir. Bilişsel ve davranışsal yönlerde algılanan anlamlılık farklılık gösterebilir. Çünkü hayattaki anlamlılık sadece bireylerin anlam bulma ya da anlamama dereceleri ile ilgili bir durumdur (Heuvel vd., 2009, s. 511-512). İşin anlamlılığı organizasyon içerisinde istikrar ile çalışma alanında olumlu sonuçlar oluşturabilir (Bassi, Bacher, Negri ve Fave, 2013, s. 445). Örneğin çalışanların başarılı bir şekilde amaca ulaşmak için ilerlemeleri işin anlamlılığını artıracaktır (Humphrey, Nahrgang ve Morgeson, 2007, s. 1347). O halde iş ve işin merkezindeki anlamlılığı, çalışanların hedeflerine ulaşma çabalarının yoğunluğu, yönü ve sürekliliği şeklinde ifade edilebilir (Jung ve Yoon, 2016, s. 66). Başka bir ifade ile işin anlamlılığı, organizasyonda çalışanlar ya da diğer bireylerin yaşamları üzerindeki anlamlı ve algılanabilir bir etkiye sahip olma derecesi olarak tanımlanabilir (Hackman, Oldham, Janson ve Purdy, 1975, s. 59). Bu açıdan çalışanların işlerinden anlam duyması, genel olarak iyi oluşlarına katkıda bulunabilir (Çankır ve Yener, 2017, s. 191). İşin anlamlılığında bireyin sadece kendi kişisel özelliklerinin değil, organizasyonda diğer çalışma arkadaşlarının kişisel özelliklerinin ve davranış şekillerini de etkili olabileceğini göstermektedir.

Çalışanların organizasyonunda işlerini anlamlı kılmasında, işyerindeki ilişkileri ve faaliyetlerini algılama düzeyi etkili olabilmektedir (Oruç, 2019: 25). Çalışanların işlerini anlamlı kılmalarında ayrıca, hayattaki amaçları, beklentileri ve öncelikleri ile organizasyonel faktörlerin önemli etkileri söz konusudur (Seçkin, 2018, s. 155). Bu açıdan bireysel ve organizasyonel faktörler çerçevesinde, organizasyonda işlerin anlamlılığında, çalışanın örgütsel bağlılığı ile kişiler arası güven davranışları etkili olabilir.

Kişilerarası Güven

Genel olarak güven, bir bireyin başka bir kişi ya da organizasyonda adil, etik ve öngörülebilir şekilde hareket edebilmesi için sahip olduğu güven seviyesini temsil eder (Nyhan 1999, s. 60). Başka bir açıdan güven, bireyin güvenme eğilimine, ruh haline, duygularına, değerlerine, tutumlarına, hesaplama güdüsüne, kurumsal desteğe ve diğer kişilere ilişkin bilgi ya da özdeşleşme duygusuna sahip olunmasıdır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000, s. 558). Bu açıdan organizasyonlarda güvenin var olabilmesi için çalışanlar ve yöneticilerin ilgili kişilerin alanı ile ilgili yetkin olduklarından, adil ve etik bir şekilde hareket edebileceklerinden emin olmaları gerekir (Nyhan, 2000, s. 90). Bu tarz çalışma alanı, organizasyonda güven ortamının oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunabilir.

İbrahim DURMUŞ

Etkiye dayalı güven bir ilişkide derin bir duygusal yatırım gerektirir. Bu güvene verilen önem ve ilgi güvenin böyle bir ilişkisini karakterize eder. Bu tarz ilişkiler bazı ilişkilerde mevcutken bazı ilişkilerde mevcut olmayabilir (Costigan, Liter ve Berman, 1998, s. 306). Bilişsel temele ve duygusal temele dayanan güven arasında ise yetkinlik, açıklık, endişe ve güvenirlilik gibi güvenin farklı boyutları ortaya çıkabilir (Gomez ve Rosen, 2001, s. 56).

Tartışılan güven ve güvensizlik biçimleri arasında ortaya çıkan gerilim, akademisyenlerin çalışmalarında çelişkili bir yönetsel tutuma yol açabilir (Woelert ve Yates, 2015, s. 177). Bu açıdan güven eksikliği bir çalışanın organizasyonuna katkıda bulunduğu faaliyetlerinden uzaklaşmasına yol açar (Mayer ve Gavin, 2005, s. 875). Çalışanların bu güven ortamını olumlu algılamaları ise çalışanın memnuniyet yönetiminde etkili olur (Chathoth, Mak, Jauhari ve Manaktola, 2016, s. 355). Örneğin karar alma sürecinin şeffaf olması bireylerin güven algılarını etkileyebilir (Hoppes ve Holley, 2014, s. 204). Ayrıca organizasyonda bilgi sağlamak çalışanlar arasında güven geliştirme fırsatı verirken bilgi eksikliği kişilerarası güveni azaltabilir (Thomas, Zolin ve Hartman, 2009, s. 290). Organizasyon karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörünün varlığı da güven ortamının gelişmesine katkıda bulunabilir.

Organizasyonda güven duygusu gelişmiş olan çalışanlar yeniliğin değerine inanmalarının yanında değişime olan duygusal bağlılıklarının artacağı gözlemlenmektedir (Michaelis, Stegmaier ve Sonntag, 2009, s. 404). Bu açıdan organizasyonlarda karşılıklı bağlılık, risk ve savunmasızlık gibi değişkenler güven unsurunu gerekli kılmaktadır. Ek olarak kişilerarası güven değişkeni altında yatan psikolojik durumlar ile güven ilişkileri örgütsel yönetimin tutumunda etkilidir (Morgan ve Zeffane, 2003, s. 58).

Daha evvel yapılan açıklamalardan yola çıkarak güven çeşitli şekillerde kavramsallaştırılabilir. Güven çoğunlukla kişisel çatışma, sonuç belirsizliği ve problem çözme ile ilgili durumlarla ilişkilidir (Nyhan ve Marlowe, 1997, s. 615). Güven ilgili taraflar arasında ortaya çıkan ilişkinin sonucu veya karakteri olarak ifade edilebilir (Newell ve Swan, 2000, s. 1294). Güven tüm ilişkilerin merkezinde yer alır. İnsanları bir arada tutar ve onlara güvenlik hissiyatı verir. Güven kırılıktır, genellikle kazanılır ve yavaş yavaş büyür, bir anda yok edilebilir. Güven ortamı iletişim ve algının etkili olduğu üretken bir çalışma ortamına katkıda bulunabilir. Güven düzeyi düşük olan bir ortamda ise bireyler arası geri çekilmeler yaşanabilir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444). Bu açıdan organizasyonda çalışma arkadaşları arasında güvenin varlığı çalışanları organizasyona daha fazla bağlı hale getirebilir.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık bireylerin kişilikleri ile sosyal ortamda oluşturdukları değerlendirmeler arasındaki uyumlarını korumayı etkileyen güçlerin, baskıların veya güdülerin toplamı olarak ifade edilebilir (Burke ve Reitzes, 1991, s. 243). Bireyler organizasyona olan bağlılık derecelerini, algılarındaki değişiklikler ile davranış ortamına uyum sağlayarak kendi ihtiyaçları ve organizasyonun ihtiyaçları arasındaki ilişkiyi dengeleyebilirler (Randall, 1987, s. 467). Bu açıdan bireyler belirli ihtiyaçları, arzuları, becerileri gibi durumları organizasyonlarındaki gelirleri ile yeteneklerini kullanabilecekleri ve temel

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

ihtiyaçlarının birçoğunu karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı bulmayı beklerler. Organizasyon böyle bir ortam sağladığında çalışanın bağlılığının artma ihtimalini yükseltir. Ancak organizasyon güvenilir olmadığında veya çalışana anlamlı görevler verilmediğinde bağlılık seviyesi düşme eğiliminde olur (Steers, 1977, s. 53). Çalışma ortamında olumlu sosyal ilişkiler, duygusal ve davranışsal eğilimler güven ortamının ve örgütsel bağlılığın oluşmasına katkıda bulunabilir.

Örgütsel bağlılığın düşük işgücünden daha yüksek performanslı işgücüne ulaşmanın anahtarı olarak sezgisel bir katma değeri söz konusudur (Angle ve Lawson, 1994, s. 1540). Bu açıdan örgütsel bağlılık çalışanların organizasyonları ile olan deneyimlerinin bağıdır. Kuruluşlarına kendilerini adanmış çalışanlar genel olarak organizasyona karşı iyi bir ilişki hissederler ve organizasyonlarının amaçlarını anladıklarını düşünürler. Bu tarz çalışanlar çalışmalarında daha belirleyicidirler ve bu durum onların katma değeri haline gelir. Çalışanlar daha yüksek verimlilik gösterme eğiliminde olurlar ve organizasyona desteklerini sunmada daha aktiftirler (Arumi, Aldrin, Murti, 2019, s. 126).

Örgütlerin genel olarak yardımseverlik ve vizyon ile tutarlı değerleri temsil ettiği düşünülür ise üst düzey örgütsel bağlılık; organizasyonlar, çalışanlar ve toplum için teşvik edici sonuçlar ortaya koyar (Abbott, White ve Charles, 2005, s. 533). Organizasyonla özdeşleşen çalışanın sahip olduğu örgütsel değerlerin içselleştirilmesi, örgütsel bağlılığın ortaya çıktığı bir mekanizmadır (Markow ve Klenke, 2005, s. 14). Etkileşimsel olarak örgütsel bağımlılık, çalışanın işe ve organizasyona minimum düzeyde katılımı, duygusal enerjisi ve çalışması ile kendiliğinden güçlü bir duygusal bağın oluşması şeklinde ifade edilebilir (Macey ve Schneider, 2008, s. 13-14). Bu bağlılık durumu çalışanın yenilikçi davranışlar ortaya koymasına ve organizasyonun koşullarına uyum sağlama yeteneğinin kolaylaşmasına yol açar (Angle ve Perry, 1981, s. 2).

Bağlılık genellikle çalışanlarda teşvik edilmesi gereken arzu edilen bir kalite olarak kabul edilir (Meyer vd., 1989: 152). Bu açıdan bir organizasyonda kalma niyeti bağlılık ile ilişkili bir sonuçtur. Ancak örgütsel bağlılık yapısı için yeterli bir sonuç olarak kabul edilmemelidir (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994, s. 378). Çalışanı tanıma, katılım ve kuruma bağlılık derecesini ölçen örgütsel bağlılık uzun vadede çalışanın kalitesinin önemli bir göstergesi olabilir (Sikorska-Simmons, 2005, s. 204). Bu açıdan güçlü değerlere ve kültürlere sahip olan organizasyonlar çalışanlarını örgüte bağlamak için onlara piyasa temelli yaklaşımlar kullanarak diğer organizasyonlardan farklı bir bağ oluşturabilmelidirler. Çünkü çalışanlara yönelik örgütsel bağlılık azaldıkça çalışanların organizasyona bağlılığında azalma olabilir (Nowday, 1998, s. 391-393). Ek olarak organizasyona güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanların kendilerini öne çıkarmaya daha az ihtiyaçları vardır. Çünkü organizasyona olan duygusal bağlılıkları kendi başına başkaları üzerinde olumlu bir izlenim oluşturmak ve sürdürmek için yeterlidir (Shore ve Wayne, 1993, s. 775). Bu açıdan bağlılık algılanan süreklilik veya zorunluluktan ziyade duygusal bir seçim meselesidir (Bridges ve Harrison, 2003, s. 500).

Literatür ve Hipotez Geliştirme

İşin anlamı ve sonuçları hakkında literatürde çeşitli teorik bakış açıları ve metodolojik yaklaşımlar söz konusudur. Özellikle araştırmacılar işin anlamında kapsamlı

İbrahim DURMUŞ

görüşler yerine işin anlamına katkıda bulunan tekil faktörleri veya süreçleri inceleme eğiliminde olmuşlardır (Rosso vd., 2010, s. 93). Bu açıdan daha evvel işin anlamlılığı ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; Hackman ve Oldman (1975, s. 160) geliştirdikleri iş özellikleri kuramında işin anlamlılığını artırmada; beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin anlamlılığının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Saavedra ve Kwun (2000, s. 143) sosyal hizmet sağlayıcıları için görevin anlamındaki fazlalığın, aşırı rol yükü, gerginlik ve umutsuzluk hissiyatı oluşturabileceğini, bu durumun sinirlik ve yorgunluğu artırabileceğini belirtmişlerdir. May, Gilson ve Harter (2004, s. 27) anlamlılığın iş zenginleştirilmesi ve bağlılık arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Konuya ilişkin diğer araştırmalarda; Chiu ve Chen (2005, s. 535) iş çeşitliliği ile işin anlamlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir ilişkiye sahipken işin kimliği, iş özerkliği, geribildirim ve iş bağımlılığının örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemediği sonucuna erişmişlerdir. Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman (2009, s. 370) çalışanların işyerlerindeki anlamlılıklarının örgütsel özdeşleşme ile ilgili olduğunu organizasyonları ile özdeşleşen kişilerin olumlu psikolojik durumlar ile karşılaştıkları ve bu durumun çalışanın yaratıcılığının artmasına yol açtığını ortaya koymuşlardır. Clausen ve Borg (2011, s. 671-673) işyerindeki işin anlamlılığı deneyiminin psikososyal iş talepleri ve iş kaynakları ile ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmalarında işin anlamlılığı deneyimi iş kaynakları, duygusal talepler, çalışma temposu ile olumlu ilişkiliyken rol belirsizliği ile işin anlamlılığı deneyimi arasında negatif ilişkilere sahip olduğunu gözlemlemişlerdir. Steger, Dik ve Duffy (2012, s. 333) insanların kendileri için hiçbir anlamı olmayan işlerden yoksun olduklarını ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında çalışanların iş ile ilgili değişkenlerden hiçbirinin yaşamdaki anlam kadar yaşam memnuniyeti ile ilişkisinin olmamasına rağmen çalışanların işlerinin anlamlılığının (kavramsal olarak bağımsız değişkenin) hem yaşam hem de iş doyumundaki anlamın üstünde ve ötesinde yaşam memnuniyeti gibi geniş bir refah göstergesi ile ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İşin anlamlılığına ilişkin diğer araştırmalarda; Bassi, Bacher, Negri ve Fave (2013, s. 445) çalışanların işteki mutluluklarının düşük olmasının işin anlamlılığı açısından yaşamlarından, çevresel ustalıklarından ve bağımsız hareket edebilmelerinden memnun kalamayacaklarını vurgulamışlardır. Araştırmalarında işin anlamlılığı açısından yüksek iş mutluluğunun işin önemini yükselteceğini ve çalışanların refahını artıracak olan olumlu bir stratejiyi temsil edebileceğini ifade etmişlerdir. Duffy, Autin ve Bott (2015, s. 136) bireyin kişisel tercihlerine uygun ve işin anlamlı olduğunu ifade eden çalışanların işlerinin iş memnuniyetlerinin artabileceğini ortaya koymuşlardır. Jung ve Yoon (2016, s. 66) yaptıkları işi idrak eden çalışanların ait oldukları kuruluşlara çok anlamlı bir şekilde bağlı olduklarını vurgulamışlardır. Ayrıca çalışanların işin anlamlılığında örgütsel bağlılıklarının kısmi aracı etkiye sahip oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır. Tims, Derks ve Bakker (2016, s. 50) işin anlamlılığı açısından işlerini proaktif olarak değiştiren yönlendiren (işçilik üretmek gibi) çalışanların iyi bir işe uygun olma olasılıklarının daha yüksek olabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında ayrıca iş kaynaklarındaki artışın ve zorlu iş taleplerini engellemelerdeki azalmaların çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve ihtiyaçlarına uyması ile işlerin daha anlamlı hale geldiğini belirtmişlerdir.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

Kişilerarası güven ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Scott (1980, s. 811) kişilerarası güvenin klasik anlamda tutum olarak değerlendirilebileceğini ve güvenin nesnenin üyesi olduğu sınıfa yönelik genel bir duygusal bileşen tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. Mccauley ve Kuhnert (1992, s. 279) organizasyonlarda çalışma ortamlarında çalışanların birbirlerine yüksek düzeyde güven duyması teşvik edilir ise çalışanlarında yönetimlerine karşı yüksek düzeyde güven beklentilerine karşılı verebileceklerini ifade etmişlerdir. Nyhan (1999, s. 66) çalışanların yönetsel güven davranışları ile duyuşsal bağlılıkları arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmasında çalışanın duygusal bağlılığının yönetime güvenine güçlü bir şekilde bağlı olması durumunda duygusal bağlılığı artırmayı amaçlayan bir organizasyon geliştirme stratejisinin aşağıdan yukarıya doğru yönetim ve çalışanlar arasında daha güçlü güven bağlarının oluşmasını sağlayabileceğini ifade etmiştir.

Diğer araştırmalarda; Spreitzer ve Mishra (1999, s. 171) çalışanların yöneticilerine güvenlerine işe katılımlarını olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuşlardır. Nyhan (2000, s. 103) organizasyonda güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmasında bu durumun çalışanlar arasında güven artırıcı uygulamaların üretkenliği artırmasına ve örgütsel bağlılığın güçlendirilmesine neden olabileceği görüşünü desteklediğini vurgulamıştır. Aryee vd. (2002, s. 279) çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanlara adaletli davranılmasının kolaylaştıran insan kaynakları uygulamalarının çalışanların organizasyonlarına (amirlerine) olan güvenleri ile iş tutumlarını doğrudan olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Lamsa ve Pucetaite (2006, s. 139) örgütsel güvenin gerçek bir organizasyon tarafından oluşturulduğunda, sosyo-kültürel bir bağlam açısından çalışanın moral düzeyinin anlaşılmasının gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmalarında kişilerarası güven ilişkilerinde bu bağlamsal kaynakların belirli olduğunu ve bu durumun kurumsal başarı için oldukça önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Güven ile ilgili diğer araştırmalarda; Laschinger, Finegan ve Shamian (2002, s. 75-76) çalışanları yetkilendirmenin duygusal bağlılıkları üzerinde doğrudan etkili olduğu ve çalışanları yetkilendirmenin yönetime olan güvenleri üzerinden duygusal bağlılığa dolaylı etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında yönetime olan güven davranışının aracı etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Caldwell, Hayes, Karri ve Bernal (2008, s. 162) etik davranış sergileyen yönetimin, liderlerin güven inşa etmesini nasıl sağlayabilecekleri anlayışlarını artırdıkça organizasyonun örnek oluşturan ve faydalı amaçlara ulaşma kabiliyetlerini artırabileceklerini ifade etmişlerdir. Tan ve Lim (2009, s. 61) sosyal etki açısından iş arkadaşlarına duyulan güvenin organizasyona duyulan güven ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Goh ve Sandhu (2013, s. 45) Malezya'daki üniversitelerde eğitim veren akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, akademisyenlerdeki duygusal bağlılığın duygu temelli güven, tutum, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol ile birlikte bireyin akademisyenler arasındaki bilgi paylaşımı niyetini öngörmeye önemli etkilerinin olduğunu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Diğer araştırmalarda Hoppes ve Holley (2014, s. 209-210) akademisyenlerde güven duygusunun varlığının örgütsel faaliyetlere katılımında bireyler için korkuyu

İbrahim DURMUŞ

tetiklemediğini ve güven duygusunun akademisyenlerde bireyler arası, kurumsal ve çevresel olarak faydalı olduğu algılanmasının bireylerarası etkileşimi daha kolay hale getirebildiğini vurgulamışlardır. Araştırmalarında ayrıca güvene layık olabilmeyen belirli görevleri yerine getirebilmek için yeterli uzmanlığa sahip olma inancının varolması ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Hsu ve Chang (2014, s. 139) telekomünikasyon şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişilerarası güvenin bilgi paylaşımı üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, belirsizliğin bilgi paylaşımı üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında ayrıca sosyal etkileşim bağlarının ve bilgi paylaşım vizyonunun kişilerarası güvenin öncülleri olduğunu, bilgi paylaşımına ilişkin belirsizliğin ise karşılıklı kaygıları ve bilgi gücünü kaybetme korkusunu artırdığını ifade etmişlerdir. Gupta ve Kumar (2015, s. 96-97) güven ve adaletin birlikte katılımı belirlediğini, akademisyenlerin organizasyonel katılım düzeylerini yükseltmek için yönetimin herkes için adaleti sağlaması gerektiğini ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında herkes için adaletin sağlanmasının güven oluşturabileceğini ve bunun katılım ile birlikte daha üretken işgücüne yol açabileceğini vurgulamışlardır. Cankir (2016, s. 302) ise kamu çalışanları üzerindeki araştırmasında, yöneticilerin iletişim ortamlarında çalışanları ile samimiyet ve güven ortamına dikkat etmeleri gerektiğini belirtmiştir. O güvenin ve samimiyetin oluşmadığı bir ortamda çalışanların yönetimlerine ve organizasyonlarına karşı bir güvensizlik hissiyatının oluşabileceğini ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Bartol (1979, s. 819) bağımsızlık, mesleki bağlılık ve etiğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ve standartların mesleki olarak sürdürülmesinin örgütsel bağlılıkla olumsuz ilişkili olduğu sonuçlarını ortaya koymuştur. Iverson (1996, s. 141) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların organizasyon hedefleri ve değerlerine daha iyi uyum sağlayabildiklerini, organizasyon için daha fazla çaba harcamaya istekli olduklarını ve organizasyonel değişiklikleri kabul etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Ruppel ve Harrington (2000, s. 323-324) yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında güven ortamının bağlılık ve yenilikle önemli ölçüde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında çalışanların güven davranışlarının bağlılıkları ve yenilikleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır.

Diğer araştırmalarda; Joiner ve Bakalis (2006, s. 449) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında güçlü iş arkadaşlıklarının, endişelerin paylaşıldığı ve iş ile ilgili faydalı bilgilerin sağlandığı bir denetim mekanizmasının varlığının ve amir desteğinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalarında ayrıca akademik çalışmalar konusunda akademisyenlerin karşılıklı olarak birbirlerine bilgi ve yardımlarda bulunmalarının üniversite ile örgütsel bağlılıklarını artırdıklarını ortaya koymuşlardır. Loi, Hang-yue ve Foley (2006, s. 113) çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif etkisi olduğu ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracı etkiye sahip olduğu sonuçlarını ortaya koymuşlardır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili diğer araştırmalar incelendiğinde Boddy, Ladyshevsky ve Galvin (2010, s. 12) organizasyondaki psikopatik davranışların düşük kurumsal sosyal sorumluluğa ve çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık algısına yol açtığını ortaya

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

koymuşlardır. Lumley, Coetzee, Tladinyane ve Ferreira (2011, s. 113) çalışanların aldıkları ücretlerden ve çalışmalarının niteliğinden duydukları memnuniyet düzeylerinin organizasyona genel bağlılıkları açısından önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Gutierrez, Candela ve Carver (2012, s. 1611) üniversitede gerçekleştirdikleri araştırmalarında fakülte yöneticilerinin danışmanlık becerilerini kullanabilmeleri fakülteadaki akademisyenler örgütsel bağlılıkları ile olumlu ilişkiler kurulmasına yol açabildiği ve bu durumun hem üretkenliği hem de memnuniyeti artırdığını ortaya koymuşlardır. Lamba ve Choudhary (2013, s. 418-419) akademisyenleri de kapsayan araştırmalarında insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu ve bilgi ve vasıflı çalışanların elde tutulmasının organizasyon için önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Fard ve Karimi (2015, s. 223) üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örgütsel güvenin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında çalışanların örgütsel güvenleri örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çankır (2019, s. 174) ise kamu çalışanlarının organizasyon performanslarındaki artışın örgüte olan bağlılıklarını artırdığını ortaya koymuştur. Literatürde ifade edilen araştırmalar ve aşağıda özetlenen çalışmalar çerçevesinde araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

Literatürde Rosso vd. (2010, s. 119) araştırmacıların işin anlamlılığı hakkında dinamik bir anlayış oluşturmak için bütünleştirici modeller geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Hoppes ve Holley (2014, s. 209-210) akademisyenlerde güven duygusunun bireyler arası, organizasyonel ve çevresel olarak faydalı olduğu algısını oluşturduğu ve bireylerarası etkileşimi daha kolay hale getirebildiğini vurgulamışlardır. Bu durumda güven duygusu, organizasyonel ve çevresel faaliyetler açısından işin anlamlılığına katkıda bulunabilir. Açıklamalardan yola çıkılarak H₁ hipotezi geliştirilmiştir.

H₁: Akademisyenlerin çalışma ortamlarında kişilerarası güveni işin anlamlılığına pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Literatürde Nyhan (1999, s. 61) bağlılık ve güven arasında güçlü bir ilişki var ise bunun çalışanlar arasında ortaya koyulması önemli olacağını vurgulamıştır. Araştırmasında yönetsel güven davranışları ile duygusal bağlılıkları arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Nyhan (2000, s. 103) organizasyonda güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ruppel ve Harrington (2000, s. 324) çalışanların güven davranışlarının bağlılıkları ve yenilikleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Michaelis vd. (2009, s. 404) güven duygusu gelişmiş olan çalışanların değişime olan duygusal bağlılıklarının artacağı ifade etmişlerdir. Tan ve Lim (2009, s. 61) iş arkadaşlarına duyulan güvenin organizasyona duyulan güven ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna erişmişlerdir. Bu araştırmalar dikkate alınarak H₂ hipotezi geliştirilmiştir.

H₂: Akademisyenlerin çalışma ortamlarında kişilerarası güvenleri örgütsel bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Literatürde Iverson (1996, s. 141) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların organizasyon hedefleri ve değerlerine daha iyi uyum sağlayabildiklerini, organizasyon için daha fazla çaba harcamaya istekli olduklarını ve organizasyonel değişiklikleri kabul

İbrahim DURMUŞ

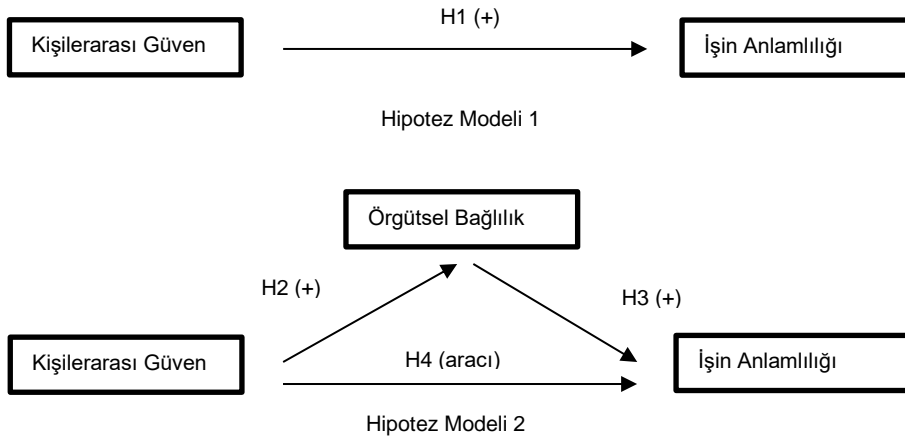
etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum organizasyonda bağlılığın hedeflere ve değerlere olan uyumu, daha fazla çabaya istekli olmayı etkilemesinden ötürü işin anlamlılığına da katkıda bulunabilir. Gutierrez vd. (2012, s. 1611) üniversitede fakülte yöneticilerinin danışmanlık becerilerini kullanabilmeleri, akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile olumlu ilişkiler kurulmasına yol açtığını ve bu durumun hem üretkenliği hem de memnuniyeti artırdığını gözlemlemişlerdir. Örgütsel bağlılığın üretkenliğe ve memnuniyete olan katkısı dikkate alındığında akademisyenlerin işlerini anlamlı olarak değerlendirebilmelerine de katkısı olabilir. Mukul vd. (2013, s. 194) iş özellikleri kuramı çerçevesinde, çalışanlarda işin anlamlılığının örgütsel bağlılığı artırabileceğini belirtmişlerdir. Açıklamalar incelenerek H3 hipotezi geliştirilmiştir.

H3: *Akademisyenlerin çalışma ortamlarındaki örgütsel bağlılıkları işin anlamlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.*

Literatürde Steers (1977, s. 53) organizasyon güvenilir olmadığında ya da çalışana anlamlı görevler verilmediğinde, bağlılık seviyesi düşme eğiliminde olabileceğini vurgulamıştır. Jung ve Yoon (2016, s. 66) işlerini idrak eden çalışanların ait oldukları organizasyonlara çok anlamlı bir şekilde bağlı olduklarını vurgulamışlardır. Ayrıca çalışanların işin anlamlılığında örgütsel bağlılıklarının kısmi aracı etkiye sahip oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır. Araştırmalar dikkate alınarak H4 hipotezi geliştirilmiştir.

H4: *Akademisyenlerin çalışma ortamlarında kişiler arası güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıkları aracı etkiye sahiptir.*

Araştırma ile oluşturulan model Şekil 1'de ifade edilmiştir. Araştırma modelindeki bağımlı ve bağımsız değişkenler oluşturulurken daha evvel konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alınmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Veri Toplama Yöntemi

Araştırma ile oluşturulan model Şekil 1'de ifade edilmiştir. Araştırma modelindeki bağımlı ve bağımsız değişkenler oluşturulurken daha evvel konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alınmıştır. Araştırmada ortaya koyulan hipotez modeli ile

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

akademisyenlerin birbirlerine güven, işlerinin anlamlılığı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Araştırma ölçekleri dikkate alındığında kişilerarası güven ölçeği Cook ve Wall'ın (1980) araştırmalarında 4 madde, işin anlamlılığı ölçeği May vd. (2004) araştırmalarından 4 madde ve çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeği Mowday vd.'nin (1979) ölçeğinden 5 madde araştırmaya uyarlanmıştır. Araştırma ölçekleri kullanılırken ölçeklere ilişkin maddeler akademisyenlere yönelik olarak hazırlanmıştır. Araştırmaya ilişkin ölçeklerde yer alan maddeler beşli Likert ölçeği yardımı ile katılımcılara yöneltilmiştir.

Araştırmada günümüz bilim dünyasında faaliyette bulunan akademisyenlerin çalışma arkadaşlarına olan güvenlerinin hem örgütsel bağlılıkları hem de işlerinin anlamlılıkları üzerindeki etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla iki bölümden oluşan elektronik anket formunda ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ortaya koyan cinsiyet, yaş, akademik unvan, akademik tecrübe, aylık gelir ve faaliyette buldukları üniversiteye ilişkin sorular yöneltilmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise akademisyenlerin işlerinin anlamlılığı, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel bağlılıklarını ölçen sorular yönetilmiştir.

Örneklem Süreci

Araştırma yöntemi belirlenirken daha evvel konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiş ve 406 akademisyenden mail yolu ile geri dönüş sağlanmıştır. Araştırma örnekleme oluşturulurken kolayda örnekleme metodu ile elektronik anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma Türkiye'de Doğu Karadeniz Bölgesi'nde (veri toplanma sırasına göre; Gümüşhane Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Ordu Üniversitesi, Giresun Üniversitesi ve Bayburt Üniversitesi) 2020-2021 yılları arasında faaliyette bulunan yaklaşık 5 000 akademisyene e-mail yolu (yöksis veri tabanı kullanılmıştır) ile erişim sağlanmış ve farklı statüde (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğr. Üy., Öğr. Gör. ve Arş. Gör. şeklinde) faaliyette bulunan akademisyenlerden 406'sında geri dönüş sağlanmıştır. Fritz ve MacKinnon (2007, s. 235) araştırmalarında aracı etkili hipotez modellemesinde 401-500 kişilik bir örneklemin %81,48 toplam yüzdeye sahip olduğunu ve yapısal eşitlik modellemelerinde uygulanabilir yeterli örneklem olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum araştırmanın örnekleminin yeterli ve uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma nicel veriler ışığında analiz ve bulguları Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ve Regresyon Analizi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilişkin demografik veriler ve değişkenlere ilişkin faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SPSS ve GSCA paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi ve araştırma ölçeklerinin birbirleri ile ilişkisi ise AMOS paket programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

İbrahim DURMUŞ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

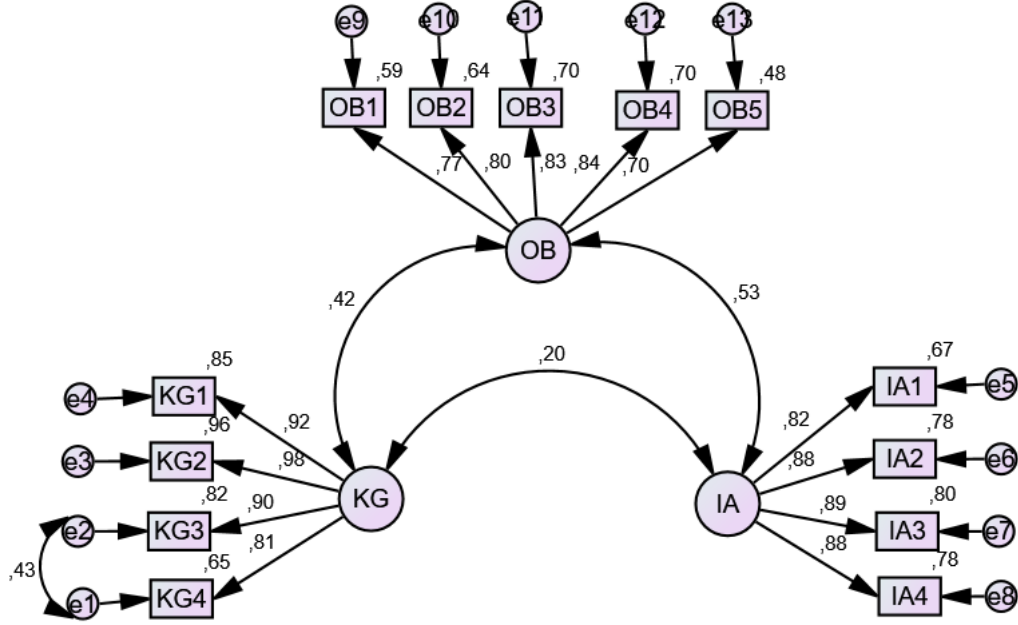
Cinsiyet	n	%	Akademik Ünvan	n	%
Kadın	178	43,8	Profesör	29	7,1
Erkek	228	56,2	Doçent	55	13,5
			Dr. Öğr. Üyesi	112	27,6
			Öğretim Görevlisi	118	29,1
			Araştırma Görevlisi	92	22,7
Akademik Tecrübe	n	%	Gelir Düzeyi	n	%
0-5 yıl	152	37,4	5000 TL ve altı	45	11,1
6-11 yıl	132	32,5	5001-6500 TL	117	28,8
12-17 yıl	36	8,9	6501-8000 TL	134	33,0
18-23 yıl	42	10,3	8001-9500 TL	49	12,1
24 yıl ve üzeri	44	10,8	9501 TL ve üzeri	61	15,0
Yaş	n	%	Çalışılan Üniversite	n	%
25 ve altı	21	5,2	Artvin Çoruh Üniv.	32	7,8
26-32	108	26,6	Bayburt Üniv.	27	6,7
33-39	130	32,0	Giresun Üniv.	75	18,5
40-46	76	18,7	Gümüşhane Üniv.	62	15,3
47-53	41	10,1	Karadeniz Teknik Ü.	98	24,1
54 ve üzeri	30	7,4	Ordu Üniv.	45	11,1
			Recep Tayyip E. Ü.	67	16,5
TOPLAM	406	100,0		406	100,0

Araştırma Tablo 1'e ilişkin veriler dikkate alındığında, araştırmaya katılanların çoğunluğu erkek (%56,2) akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların birçoğu 33-39 yaş (%32) ve 26-32 (%26,6) aralığında olup aylık geliri 6501-8000 TL (%33) ve 5001-6500 (%28,8) seviyelerindedir. Ayrıca araştırmaya katılanların birçoğu öğretim görevlisi (%29,1) ve doktor öğretim üyesi (%27,6) unvanına sahip akademisyenlerden oluşmaktadır. Akademisyenler çalıştıkları kurum açısından değerlendirildiğinde en fazla Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde (%24,1) faaliyette bulunan kişilerden oluştuğu gözlemlenmektedir. Akademisyenler deneyimleri açısından incelendiğinde en fazla 0-5 yıl (%37,4) ve 6-11 yıl (%32,5) aralığında tecrübeye sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Ölçüm Modeli: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada AMOS paket programı yardımı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler Şekil 2, Tablo 2 ve Tablo 3'te ifade edilmiştir.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma modeli elde edilen sonuçlarda literatürde kabul gören değer aralıklarına ulaşabilmek için KG3-KG4 maddeleri arasında modifikasyon uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2 ve Tablo 3'te ortaya koyulmuştur.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modeldeki İlişkilendirmeler	β	S.E.	P	Korelasyon
KG – IA	0,106	0,028	0,000	0,203
KG – OB	0,318	0,046	0,000	0,423
IA – OB	0,272	0,034	0,000	0,526

Araştırma Tablo 2'ye ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlar incelendiğinde kişiler arası güven ile işin anlamlılığı ve örgütsel bağlılık, işin anlamlılığı ile de örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda literatürde kabul edilen indeksler ve değer aralıkları Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3: Literatür İndeksleri Değerler ve Araştırma Sonucu (AMOS)

Literatür İndeksleri	Değer Aralıkları	Araştırma Sonucu
CMIN/DF	$0 < \chi^2 / sd \leq 5$	2,534
IFI	$> 0,90$	0,979
NFI	$> 0,90$	0,966
RFI	$> 0,90$	0,956
CFI	$> 0,90$	0,979
TLI	$> 0,90$	0,973
GFI	$> 0,90$	0,944
AGFI	$> 0,90$	0,917
RMR	$< 0,1$	0,050
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$	0,062

İbrahim DURMUŞ

Tablo 3'te elde edilen sonuçlar dikkate alındığında bütün değer aralıkları literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bu durum araştırmanın uygulanabilir ve geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Araştırmaya ilişkin faktörlerin güvenilirlik ve geçerlilikleri ise Tablo 4'te ifade edilmiştir.

Tablo 4: Faktörlerin Güvenirlik ve Geçerliliği (SPSS-YEM)

Faktörler	Maddeler	Alınan Ölçekler Cronbach	Analiz Sonucu Cronbach's Alpha	KMO
Kişilerarası Güven (KG)	4	0,850	0,952	0,827
İşin Anlamlılığı (IA)	4	0,900	0,925	0,854
Örgütsel Bağlılık (OB)	5	0,900	0,890	0,879

Tablo 4'te faktörlere ilişkin ortaya koyulan güvenilirlik ve geçerlilik değerleri dikkate alındığında araştırma verilerinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Alınan ölçeklerin güvenilirlik değerleri ile araştırma sonucu elde edilen güvenilirlik değerleri literatürü karşılamaktadır. Araştırmanın genelinde %95 güven aralığı ve %5 hata payı dikkate alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma değişkenlerinin güvenilirlik ve ayrışma geçerliliklerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5: Güvenirlik, Yakınsama (HTMT) ve Ayrışma Geçerliliği (GSCA-YEM)

Model Fit	Estimate	Güvenirlik	KG	IA	OB		
AFIT	0,665	Alpha (>0,70)	0,952	0,925	0,889		
GFI (>0,90)	0,993	AVE (>0,50)	0,875	0,816	0,693		
SRMR (<,080)	0,043	Rho (>0,70)	0,966	0,947	0,919		
HTMT (<0,90)	Değer	Fornell-Larcker Kriteri	KG	IA	OB		
KG- IA	0,212	KG	0,936				
KG – OB	0,459	IA	0,2	0,904			
IA – OB	0,547	OB	0,423	0,503	0,833		
Yol Katsayıları (%95)	Değer	Alt Limit	Üst Limit	Korelasyon Bileşeni	KG	IA	OB
KG- IA	-0,016	-0,111	0,101	KG	1,0	0,2	0,423
OB – IA	0,51	0,383	0,608	IA	0,2	1,0	0,503
KG – OB	0,423	0,342	0,506	OB	0,423	0,503	1,0

Tablo 5'te hem araştırma modeli hem de ayrışma geçerlilikleri ile güvenilirliklerin literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmaya ilişkin açıklanan varyans değerleri, özdeğerler, güvenilirlik ve değişkenlere ait faktör yükleri Tablo 6'da ifade edilmiştir.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

Tablo 6: Ölçeklerin Açıklanan Varyans, Özdeğer ve Faktör Yükleri (SPSS)

Faktörler	Varyans	Özdeğer	KG	IA	OB
KG1			0,917		
KG2	27,195	3,535	0,943		
KG3			0,928		
KG4			0,862		
IA1				0,857	
IA2	26,260	3,414		0,905	
IA3				0,869	
IA4				0,863	
OB1					0,761
OB2					0,801
OB3	25,939	3,372			0,832
OB4					0,852
OB5					0,655
Kaiser-Meyer-Olkin = 0,892		Barlett's Test = 4456,920		Sig. = 0,000	
				Cronbach Alpha =0,901	

Araştırma Tablo 6'ya ilişkin modelin tamamına yönelik sonuçlar dikkate alındığında Kaiser-Meyer-Olkin = 0,892, Barlett's Test of = 4456,920, Sig. = 0,000, Cronbach Alpha = 0,901 değerleri literatürde kabul edilebilir değer aralıkları içerisinde yer aldıkları görülmektedir. Tablo 6'ya ilişkin diğer sonuçlar dikkate alındığında ölçeklerin açıklanan varyans değerleri, özdeğerler ve güvenilirlik değerleri kişilerarası güven, işin anlamlılığı ve örgütsel bağlılık şeklinde sıralanmıştır. Tablo 6 faktör yükleri açısından incelendiğinde kişilerarası güven ölçeğine en fazla katkıyı KG2 (0,943) maddesi sağlamıştır. Bu madde ile akademisyenler çalışma arkadaşlarına ihtiyaçları olur ise onların kendilerine yardım edeceklerine güvendiklerini ifade etmişlerdir. İşin anlamlılığı ölçeği dikkate alındığında ölçeğe en çok katkı IA2 (0,905) maddesi ile sağlanmıştır. Bu madde ile akademisyenler iş aktivitelerinin kendileri için kişisel olarak anlamlı olduklarını vurgulamışlardır. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ölçeği incelendiğinde ise ölçeğe en fazla katkı OB4 (0,852) maddesi tarafından sağlanmıştır. Bu madde ile akademisyenler başka kişilere bu örgütün bir parçası olduğunu söylemekten gurur duyduklarını belirtmişlerdir.

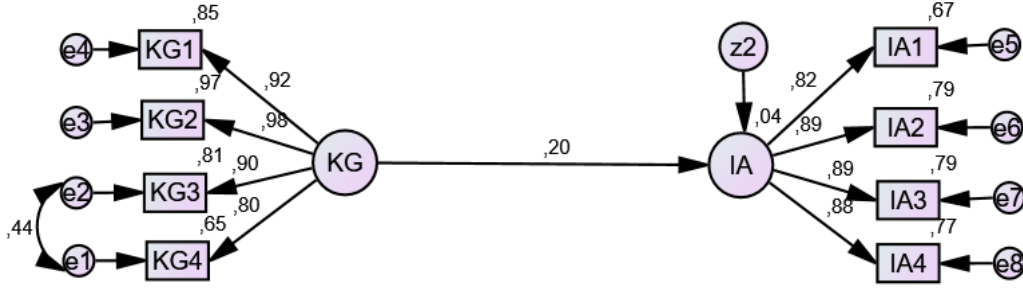
Araştırma Model 1 Regresyon Analizi

Araştırma Model 1'e ilişkin sonuçlar Tablo 7'de ifade edilmiştir. Bu tabloda akademisyenlerin kişilerarası güven ölçeğinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkileri analiz edilmiş ve ilgili literatür indeksleri ile analiz sonuçları ortaya koyulmuştur.

Tablo 7: Literatür İndeksleri Değerler ve Araştırma Sonucu (AMOS)

Literatür İndeksleri	Değer Aralıkları	Araştırma Sonucu
CMIN/DF	$0 < \chi^2/df \leq 5$	1,712
IFI	$> 0,90$	0,996
NFI	$> 0,90$	0,990
RFI	$> 0,90$	0,985
CFI	$> 0,90$	0,996
TLI	$> 0,90$	0,994
GFI	$> 0,90$	0,981
AGFI	$> 0,90$	0,963
RMR	$< 0,1$	0,019
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$	0,042

Tablo 7’de ortaya koyulan sonuçlar dikkate alındığında araştırma hipotez modeli 1’in genel olarak literatürde kabul edilebilir değer aralıklarına sahip olduğu görülmektedir. Model 1’e ait sonuçlar Şekil 3’te ortaya koyulmuştur.



Şekil 3. Model 1 Analiz Sonucu

Araştırma Şekil 3’te erişilen sonuç dikkate alındığında akademisyenlerin kişilerarası güven davranışlarının işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum çalışma ortamında akademisyenlerin birbirlerine olan güven seviyelerinin yüksek olmasının işlerini kendileri için daha anlamlı hale getirebileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmada Model 1’e ilişkin literatürde kabul gören değer aralıklarına tam anlamı ile uyum sağlayabilmek için KG3-KG4 maddeleri arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Modele ilişkin regresyon ölçümü sonuçları ise Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8: Model 1 Regresyon Ölçüm Modeli Sonucu

Modeldeki İlişkilendirmeler	Standart. β	β	S.E.	P	Hipotez	Sonuç
KG – IA	0,203	0,140	0,036	0,000	H1	Kabul

Tablo 8’de elde edilen sonuçlar dikkate alındığında akademisyenlerin işyerlerinde birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ($\beta = 0,140$) ve anlamlı ($p = 0,000$) etkileri olduğu dolayısı ile oluşturulan H1 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma Model 2 Regresyon Analizi

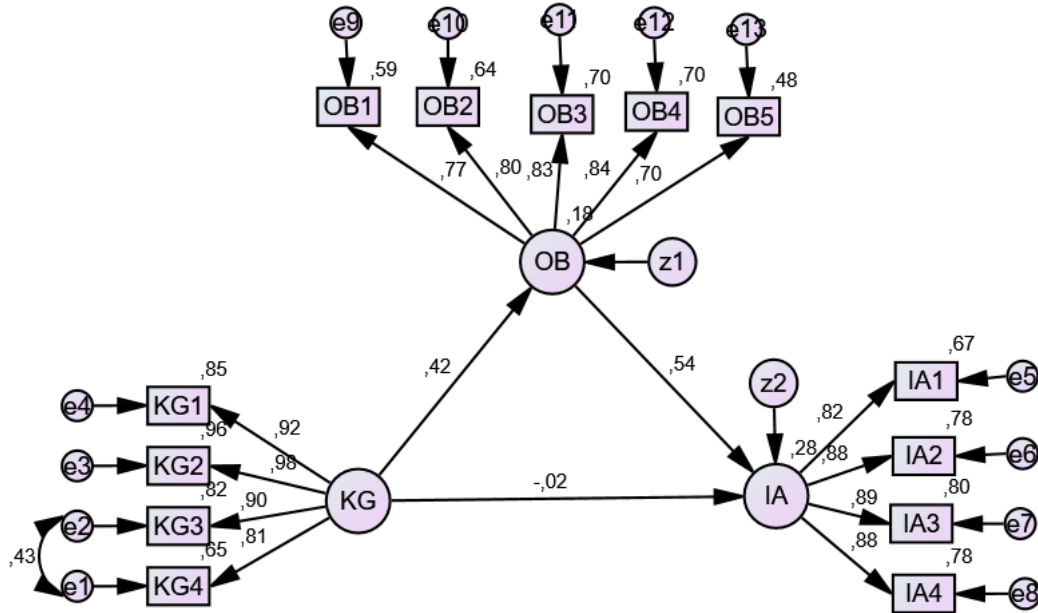
Araştırma Model 2’ye ilişkin literatür indeksleri ve gerçekleştirilen analiz sonuçlarında elde edilen veriler Tablo 9’da ifade edilmiştir.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

Tablo 9: Literatür İndeksleri Değerler ve Araştırma Sonucu (AMOS)

Literatür İndeksleri	Değer Aralıkları	Araştırma Sonucu
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,534
IFI	$> 0,90$	0,979
NFI	$> 0,90$	0,966
RFI	$> 0,90$	0,956
CFI	$> 0,90$	0,979
TLI	$> 0,90$	0,973
GFI	$> 0,90$	0,944
AGFI	$> 0,90$	0,917
RMR	$< 0,1$	0,050
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$	0,062

Araştırma Model 2'ye yönelik sonuçları dikkate alındığında bütün sonuçların literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğu görülmektedir. Model 2'ye ait bu sonuçlar Şekil 4'te ifade edilmiştir.



Şekil 4. Model 2 Analiz Sonucu

Şekil 4'te araştırma Model 2'ye ilişkin sonuçlar dikkate alındığında akademisyenlerin birbirlerine olan güvenleri örgütsel bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları da işlerinin anlamlılık düzeyini yine pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıklarının tam aracı etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu durum bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenin önemini ortaya koymaktadır. Araştırma Modeli 2'de literatürde kabul edilen değer aralıklarına tam anlamı ile uyum sağlayabilmesi için KG3-KG4 maddeleri arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Model 2'ye ilişkin regresyon ölçüm modeli sonuçları ise Tablo 10'da belirtilmiştir.

İbrahim DURMUŞ

Tablo 10: Model 2 Regresyon Ölçüm Modeli Sonucu

Modeldeki İlişkilendirmeler	Standart. β	β	S.E.	P	Hipotez	Sonuç
KG – OB	0,423	0,419	0,053	0,000	H2	Kabul
OB – IA	0,536	0,373	0,042	0,000	H3	Kabul
KG – IA	-0,024	-0,016	0,035	0,646	H4	Kabul

Baron ve Kenny (1986, s. 1176) aracı etkide üç değişkenli bir sistemin var olduğunu belirtmişlerdir. Onlar bu sistemi bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi olarak ifade etmişlerdir. Yılmaz ve İlhan Dalbudak (2018, s. 518-520) ise aracılık testinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile ölçülebileceği gibi Regresyon ilişkisi ile de ölçülebileceğini belirtmişlerdir. Onlar bu ilişkide tam aracılığı, aracı değişkenin (örgütsel bağlılık) analize eklenmesi ile bağımlı (işin anlamlılığı) veya bağımsız (kişilerarası güven) değişkenler arasındaki ilişkinin zayıflaması ya da istatistiksel olarak anlamsız hale gelmesi ile ifade edilebileceğini vurgulamışlardır. Model 2'ye ilişkin gerçekleştirilen regresyon ölçüm modeli sonuçları dikkate alındığında; akademisyenlerin kişilerarası güven davranışlarının işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif (0,419) ve anlamlı ($p = 0,000$) etkiler oluşturmuştur (H2 kabul). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının da işlerinin anlamlılığı üzerinde yine pozitif (0,373) ve anlamlı ($p = 0,000$) etkilerinin olduğu (H3 kabul) görülmektedir. Ayrıca akademisyenlerin kişilerarası güven davranışlarının işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıklarının tam aracı ($\beta = -0,016$ ve $p = 0,646$) etkiye sahip olduğu sonucuna (H4 kabul) ulaşılmıştır.

SONUÇ

Araştırma sonucu iş özellikleri kuramına, çalışanlar için önemli psikolojik durumlardan birisini oluşturan işin anlamlılığı açısından önemli katkılar sağlamıştır. Araştırmada hem güven hem de örgütsel bağlılık işin anlamlılığı üzerinde etkili olmuştur. Bu sonuç güven ve örgütsel bağlılığın işin özellikleri kuramında dikkate alınması gereken kavramlar olduğunu ortaya koymaktadır. Günümüz üniversite ortamında faaliyette bulunan akademisyenlerde çalışma arkadaşlarına olan güven duygusu kendilerini o iş yerinde daha rahat hissetmelerine yol açmış olabilir. Bu durum faaliyette buldukları işin kendileri için anlamlı olduğunu düşünmelerine katkı sağlayabilir. Akademisyenin güven duygusunun güçlü olması örgütsel bağlılığının da pozitif yönde şekillenmesine önemli bir etken olmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın işin anlamlılığına olan olumlu katkısı kendisini faaliyette bulunduğu organizasyona adayın akademisyenlerin işlerine verdikleri önemin derecesini ortaya koymaktadır. Akademisyenin organizasyonda çalışma arkadaşlarına güveninin işlerinin anlamlı oluşu üzerindeki etkisinde örgüte olan bağlılıkları aracı etkiye yol açmıştır. Bu durum çalışanın kendisini kuruma bağlı hissetmesinin güven ve anlam verme davranışına katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Yani akademisyenlerin birbirlerine olan güvenleri işlerinin anlamlılığını pozitif ve anlamlı olarak, örgütsel bağlılıklarını yine pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları da işlerinin anlamlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Son

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

olarak akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıkları tam aracı etkiye sahip olmuştur. Hackman ve Oldman (1975) iş özellikleri kuramında işin anlamlılığını artırmak için beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin anlamlılığının önemli rol oynadığını ifade etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar du değişkenlere ek olarak çalışanların birbirlerine olan güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının da işlerinin anlamlılığını artıran önemli faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Mukul vd. (2013) iş özellikleri kuramı çerçevesinde çalışanlar üzerindeki araştırmalarında işin anlamlılığının örgütsel bağlılığı artırabileceğini belirtmişlerdir. Araştırmada örgütsel bağlılığın da işin anlamlılığına önemli katkıları olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olması; çalışma ortamındaki güven davranışının önemini ortaya koymaktadır. Zira kişilerarası güvenin olduğu bir ortamda yapılan faaliyetin anlamlılığı artmakta ve sonuçları itibari ile olumlu katkılar oluşturduğu düşünülmektedir. Bu açıdan daha evvel gerçekleştirdikleri araştırmalar incelendiğinde; Spreitzer ve Mishra (1999) araştırmalarında çalışanların organizasyonda yer alan kişiler arasında olan yöneticilerine güvenlerinin işe katılımlarını olumlu yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuşlardır. Bu durumda katılımın olması işin anlamlılığını da olumlu yönde etkileyebilir. Aryee vd. (2002) araştırmalarında çalışanların organizasyonlarına olan güvenlerinin iş tutumlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu durum işin anlamlılığı üzerinde de etkili olabilir. Rosso vd. (2010) araştırmalarında araştırmacıların işin anlamlılığı hakkında dinamik bir anlayış oluşturabilmeleri için bütünleştirici modeller geliştirilmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Steger vd. (2012) araştırmalarında çalışanların işlerinin anlamlılığının hem yaşam hem de iş doyumundaki anlamın üstünde yaşam memnuniyeti ile ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Gupta ve Kumar (2015) akademisyenler üzerindeki araştırmalarında organizasyonda adaletin sağlanmasının güven oluşturabileceğini ve bu durumun katılım birlikte daha üretken işgücüne yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumda adaletin güven sağlaması, güvenin işe katılımı artırması ise işin anlamlılığı üzerinde olumlu etkileri olabilir.

Akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olması; organizasyonda çalışanların birbirlerine güven vermesi çalışanı organizasyona daha fazla bağlamakta işine daha fazla önem vermesine yol açmaktadır. Bu durum çalışanlar arasındaki güven ortamının organizasyon için daha olumlu sonuçlar ortaya koyulmasını sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Konu ile ilgili daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Mishra ve Morrissey (1990) araştırmalarında güvenin tüm ilişkilerin merkezinde yer aldığını ve güven seviyesinin düşük olduğu ortamda bireylerin birbirlerinden uzaklaşma eğiliminde olabileceklerini vurgulamışlardır. Nyhan (1999) araştırmasında bağlılık ve güven arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin çalışanlar arasında ortaya koyulmasının önemli olabileceğini belirtmiştir. Nyhan (2000) araştırmasında organizasyonda güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu, güven artırıcı uygulamaların üretkenliği artırdığı ve örgütsel bağlılığın güçlendirilmesine yol açtığını ifade etmiştir. Bu durum araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Tschannen-Moran ve Hoy (2000)

İbrahim DURMUŞ

araştırmalarında kişilerin hayatın her alanında başka kişilere bağımlı olduklarını ve birbirlerine güvenmek zorunda olduklarını vurgulamışlardır. Joiner ve Bakalis (2006) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında akademik çalışmalar konusunda akademisyenlerin karşılıklı olarak birbirlerine bilgi ve yardımlarda bulunmalarının üniversite ile örgütsel bağlılıklarını artırmaya yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum güven duygusunun oluşmasına da yol açmış olabilir. Tan ve Lim (2009) araştırmalarında iş arkadaşlarına duyulan güvenin organizasyona duyulan güven ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum kişiler arası güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkisini desteklemektedir. Fard ve Karimi (2015) üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların örgütsel güvenleri örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada çalışanların birbirlerine olan güvenleri içinde benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının işlerinin anlamlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olması; işine daha fazla bağlı olmanın işlerine verilen anlamı da olumlu yönde şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu durumda işe yüklenen anlamın yüksek olmasında örgütsel bağlılığın önemini artmasına yol açmış olabilir. Daha evvel değişkenlere yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda; Iverson (1996) araştırmasında örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların organizasyon hedefleri ve değerlerine daha iyi uyum sağlayabildiklerini, organizasyon için daha fazla çaba harcamaya istekli olduklarını ve organizasyonel değişiklikleri kabul etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu durum çalışanların işlerinin anlamlılığı üzerinde olumlu etkileri olabileceğini ortaya koymaktadır. Gutierrez vd. (2012) araştırmalarında fakülte yöneticilerinin danışmanlık becerilerini kullanabilmelerinin akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile olumlu ilişkiler kurulmasına yol açabildiğini ve bu durumun hem üretkenliği hem de memnuniyeti artırdığını vurgulamışlardır. Bu durumdan akademisyenlerin işlerinin anlamlılığı da olumlu olarak etkilenebilir. Bassi vd. (2013) araştırmalarında işin anlamlılığı açısından yüksek iş mutluluğunun işin önemini yükselteceğini ve çalışanların refahını olumlu yönde etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumda çalışanların örgütsel bağlılıkları da olumlu yönde etkilenebilir. Cleavenger ve Munyon (2013) araştırmalarında çalışanların faaliyetlerinin önemini artırmanın işin anlamlılığının merkezinde olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumda faaliyete verilen önemin yüksek olması işe veya örgüte olan bağlılığı olumlu yönde etkileyebilme ihtimalini artırmaktadır. Hoppes ve Holley (2014) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında organizasyonda güven duygusunun bireyler arası, kurumsal ve çevresel olarak faydalı olduğuna ve bireylerarası etkileşimi daha kolay hale getirebildiğini vurgulamışlardır. Bu durum araştırma sonuçlarında elde edilen kişilerarası güvenin işin anlamlılığı ve örgütsel bağlılığa olumlu etkilerinin olmasını desteklemektedir. Peng vd. (2015) çalışanların işlerinin anlamlılıkları ile ilgili algılarında, farklılıkların ve belirsizliklerin netleştirilmesi için literatüre katkılarda bulunulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Jung ve Yoon (2016) araştırmalarında yaptıkları işi idrak eden çalışanların ait oldukları kuruluşlara çok anlamlı bir şekilde bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların işin anlamlılığında örgütsel bağlılıklarının kısmi aracı etkiye sahip oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

Akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerinin anlamlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıklarının tam aracı etkiye sahip olması; güven, işin anlamlılığı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin birbirleri ile bağlantılı ve organizasyonlar için oldukça önemli değişkenler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum güven unsurunun örgütsel bağlılık için etkili olduğunu, örgütsel bağlılıkta hem güven hem de işin anlamlılığı değişkenlerinin bu durumlardan olumlu yönde etkilendiklerini ortaya koymaktadır. Daha evvel konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Steers (1977) araştırmasında organizasyon güvenilir olmadığında veya çalışana anlamlı görevler verilmediğinde bağlılık seviyesi düşme eğiliminde olabileceğini ifade etmiştir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında akademisyenlerin faaliyette buldukları organizasyonların genel olarak güvenilir olduğu ve akademisyenlere anlamlı görevlerin verildiği yorumu yapılabilir. Angle ve Perry (1981) araştırmalarında bağlılığın çalışanın yenilikçi davranışlar ortaya koymasına ve organizasyonun koşullarına uyum sağlama yeteneğinin kolaylaşmasına yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum çalışanların işlerini anlamlı olarak değerlendirebilmelerine yol açabilir. May vd. (2004) araştırmalarında işin anlamlılığın iş zenginleştirmesi ve bağlılık arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Gerçekleştirilen araştırmada ise örgütsel bağlılığın güven ve işin anlamlılığı üzerinde aracı etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Lamsa ve Pucetaite (2006) araştırmalarında kişilerarası güvenin kurumsal başarı için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Thomas vd. (2009) organizasyonlarda bilgi sağlamanın çalışanlar arasındaki güveni geliştirme fırsatı verirken bilgi eksikliğinin ise kişilerarası güveni azaltabileceğini vurgulamışlardır.

Sonuç olarak akademisyenlerin çalışma ortamında birbirlerine olan güvenleri hem örgütsel bağlılıklarını hem de işlerinin anlamlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları da işlerinin anlamlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinin işlerini anlamlılıkları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılıkları tam aracı etkiye sahiptir. Bu sonuçlar genel olarak düşünüldüğünde üniversitelerde akademisyenlerin çalışma ortamlarında birbirlerine olan güvenlerinin hem organizasyon hem de kendileri için oldukça önemli ve olumlu sonuçlar oluşturduğu görülmektedir.

Araştırma Türkiye'de Doğu Karadeniz Bölgesi içerisinde 7 üniversitede, farklı statülerde görev yapan 406 akademisyen ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmaya akademisyenler gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmada akademisyenlere demografik bilgilerinin yanında çalışma arkadaşlarına güvenleri, örgütlerine bağlılıkları ve işlerinin anlamlılıklarına yönelik ölçek soruları yöneltilmiştir. Gelecek araştırmalar işin özellikleri kuramı çerçevesinde akademisyenlerin faaliyette buldukları organizasyonların uyguladıkları teşvik politikalarının akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin yanında işlerinin anlamlılığı üzerinde ne gibi etkilerinin olabileceği araştırılabilir. Ayrıca akademisyenlerin birbirlerine olan güvenlerinde, organizasyonlarda uygulanan örgütsel adalet ve örgütsel güven politikalarının etkisi de incelenebilir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında farklı organizasyonlarda faaliyette bulunan çalışanların, faaliyetlerinde yönetici ya da organizasyon desteğinin işlerinin anlamlılığı, güven davranışları ve organizasyona olan bağlılıkları üzerindeki etkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, G. N., White, F. A. & Charles, M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 531-551.
- Albrecht, S. L. ve Su, M. J. (2012). Job resources and employee engagement in a chinese context: The mediating role of job meaningfulness, felt obligation and positive mood. *International Journal Business and Emerging Market*, 4(4), 1-20.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1),1-14.
- Angle, H. L. ve Lawson, M. B. (1994). Organizational commitment and employees performance ratings: Both type of commitment and type of performance count. *Psychological Reports*, 75, 1539-1551.
- Arumi, M. S., Aldrin, N. & Murti, T. R. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 124-132.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Baert, P. ve Shipman, A. (2005). University under siege? Trust and accountability in the contemporary academy. *European Societies*, 7(1), pp.157-185.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach. *The Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L. & Fave, A. D. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research Quality Life*, 8, 427-448.
- Boddy, C. R., Ladyshevsky, R. K. & Galvin, P. (2010). The influence of corporate psychopaths on corporate social responsibility and organizational commitment to employees. *Journal of Business Ethics*, 97, 1-19.
- Bridges, S. ve Harrison, J. K. (2003). Employee perceptions of stakeholder focus and commitment to the organization. *Journal of Managerial Issues*, 15(4), 498-509.
- Burke, P. J. ve Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239-251.
- Caldwell, C., Hayes, L. A., Karri, R. & Bernal, P. (2008). Ethical stewardship – implications for leadership and trust. *Journal of Business Ethics*, 78, 153-164.
- Cankir, B. (2016). The effect on trust to organization and psychological contract violation. *Research Journal of Business and Management*, 3(4), 297-305.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Chathoth, P. K., Mak, B., Jauhari, V. & Manaktola, K. (2016). Employees perceptions of organizational trust and service climate: A structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 338-357.
- Chiu, S-F. ve Chen, H-L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-540.
- Clausen, T. ve Borg, W. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 666-681.
- Cleavenger, D. J. ve Munyon, T. P. (2013). It's how you frame it: Transformational leadership and the meaning of work. *Business Horizons*, 56, 351-360.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A. & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: the intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Costigan, R. D., Liter, S. S. & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*, İşin Anlamlılığı (9. Bölüm, 177-193), Çizgi Kitabevi, ISBN: 978-605-196-097-5.
- Duffy, R. D., Autin, K. L. & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63, 126-140.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of and integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Fard, P. G. ve Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Gilbert, J. ve Tang, T. L-P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Goh, S. K. ve Sandhu, M. S. (2013). Knowledge sharing among malaysian academics: Influence of affective commitment and trust. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(1), 38-48.

İbrahim DURMUŞ

- Gomez, C. ve Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment. *Group and Organization Management*, 26(1), 53-69.
- Gupta, M. ve Kumar, Y. (2015). Justice and employee engagement: examining the mediating role of trust in Indian B-Schools. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 89-103.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L. & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R. & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Heuvel, M. V., Demerouti, E., Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*, 14(6), 508-533.
- Hoppes, C. R. ve Holley, K. A. (2014). Organizational trust in times of challenge: The impact on faculty and administrators. *Innovative Higher Education*, 39(3), 201-216.
- Hsu, M-H. ve Chang, C-M. (2014). Examining interpersonal trust as a facilitator and uncertainty as an inhibitor of intra-organisational knowledge sharing. *Info Systems Journal*, 24, 119-142.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.
- Joiner, T. A. ve Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational*, 20(6), 439-452.
- Jung, H. S. ve Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Lamba, S. ve Choudhary, N. (2013). Impact of HRM practices on organizational commitment of employees. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, 2(4), 407-423.
- Lamsa, A-M. ve Pucetaite, R. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15(2), 130-141.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Advances in Health Care Management*, 3, 59-85.
- Lee-Ross, D. (1998). The reliability and rationale of Hackman and Oldham's job diagnostic survey and job characteristics model among seasonal hotel workers. *Hospitality Management*, 17, 391-406.
- Loi, R., Hang-yue, N. & Foley, S. (2006). Linking employees justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Markow, F. ve Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 8-27.
- May, D. R., Gilson, R. 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.
- Mayer, R. C. ve Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *The Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888.
- Mccauley, D. P. ve Kuhnert, K. W. (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265-284.
- Meyer, J. P., Paunonen, S.V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Michaelis, B., Stegmaier, R. & Sonntag, K. (2009). Affective commitment to change and innovation implementation behavior: The role of charismatic leadership and employees' trust in top management. *Journal of Change Management*, 9(4), 399-417.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Morgan, D. ve Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 55-75.
- Morris, J. H. ve Steers, R. M. (1980). Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-70.

İbrahim DURMUŞ

- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mukul, A. Z. A., Rayhan, S. J., Hoque, F. & Islam, F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: A case study at savar are in dhaka district. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 1(4), 188-195.
- Newell, S. ve Swan, J. (2000). Trust and inter-organizational networking. *Human Relations*, 53(10), 1287-1328.
- Nowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Nyhan, R. C. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust. *Review of Public Personnel Administration*, 58-70.
- Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm trust and its role in public sector organizations. *American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Peng, A. C., Lin, H-E., Schaubroeck, J., Mcdonough III, E. F., Hu, B. & Zhang, A. (2015). CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: The moderating role of organizational context. *Group & Organization Management*, 1-29.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24(2), 133-149.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- 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.
- Ruppel, C. P. ve Harrington, S. J. (2000). The Relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics*, 25, 313-328.
- Saavedra, R. ve Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131-146.
- Scott, C. L. (1980). Interpersonal trust: A comparison of attitudinal and situational factors. *Human Relations*, 33(11), 805-812.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi akademisyenler üzerine bir araştırma. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Shore, L. M. ve Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.

Akademisyenin İş Anlamlılığı, Kişiler Arası Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İş Özellikleri Kuramı Kapsamında İncelenmesi

- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2), 196-205.
- Spreitzer, G. M. ve Mishra, A. K. (1999). Giving up control without losing control: Trust and its substitutes effects on managers involving employees in decision making. *Group & Organization Management*, 24(2), 155-187.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Thomas, G. F., Zolin, R. & Hartman, J. L. (2009). The central role of communication in developing trust and its effect on employee involvement. *Journal of Business Communication*, 46(3), 287-310.
- Tims, M., Derks, D. & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Tzafrir, S. S., Harel, G. H., Baruch, Y. & Dolan, S. L. (2004). The consequences of emerging HRM practices for employees trust in their managers. *Personnel Review*, 33(6), 628-647.
- Woelert, P. ve Yates, L. (2015). Too little and too much trust: Performance measurement in Australian higher education. *Critical Studies in Education*, 56(2), 175-189.
- Yılmaz, V. ve İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.