

YAŞAMIN-İŞİN ANLAM KAYNAKLARI VE İYİ OLUŞ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN SOURCES OF MEANINGFUL LIFE- WORK AND WELL-BEING

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN¹

Dr. Seher YASTIOĞLU²

Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ³

Doç. Dr. Mehmet ÖZMEN⁴

ÖZ

Bu araştırma; yaşamın ve işin anlam kaynaklarının neler olduğunu incelemek, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak ve çeşitli anlam kaynakları bağlamında psikolojik iyi oluşun farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yürütülmüştür. Araştırmada tarama deseni kullanılmıştır. 588 çalışandan, çevrimiçi anket tekniği kullanılarak hem kapalı hem de açık uçlu sorularla veri toplanmıştır. Bu veriler, içerik analizi, Fisher'ın Kesin Olasılık Testi ve ANOVA testiyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; yaşamın anlam kaynaklarının; duygusal bağlılık, esenlik, değer odaklılık, maneviyat, faydalı olma, amaçlar, bireysel gelişim ve para kazanma olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında işin anlam kaynaklarının; faydalı olma, tutku, esenlik, para kazanma, saygınlık, gelişim, görev, vatan sevgisi ve maneviyat olduğu saptanmıştır. Yaşamın ve işin anlam kaynakları arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca işin anlam kaynaklarına göre psikolojik iyi oluşun değiştiği belirlenmiştir. İşte anlam bulanların, bulmayanlara göre psikolojik iyi oluşu daha yüksektir. Ancak işe yüklenen anlam para kazanma ise psikolojik iyi oluş anlamlı olarak düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaşamın Anlamı, İşin Anlamı, Anlam Kaynakları, Psikolojik İyi Oluş.

JEL Sınıflandırma Kodları: D20, D23, M10, M12.


ABSTRACT


The research is carried out to examine the sources of meaningful life and meaningful work and to reveal the relationship between them. Moreover, it is also aimed to determine whether psychological well-being differentiates in the context of these various sources of meaning. A survey design is used in the research. Data are collected from 588 employees with both closed-ended and open-ended questions using the online questionnaire technique. These data are analyzed by content analysis, Chi-Square, and ANOVA Tests. As a result of the analysis made, the sources of meaningful life are determined to be emotional commitment, well-being, value-oriented, spirituality, being beneficial, goals, individual development, and earning money. Besides, as the sources of meaningful work; being beneficial, passion, well-being, earning money, respectability, development, task, patriotism, and spirituality are found. It is revealed that there is a significant relationship between the meaning sources of life and work. In addition, it is determined that psychological well-being changes according to the meaning sources of work. Those who find meaning in work have higher psychological well-being than those who do not. However, if the meaning attributed to the work is earning money, psychological well-being decreases significantly.


Keywords: Meaningful Life, Meaningful Work, Sources of Meaning, Psychological Well-being.


JEL Classification Codes: D20, D23, M10, M12.

* Bu çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Kurulundan GO2020-140 sayılı ve 03.06.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, alialparslan@sdu.edu.tr

²  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, saytas@mehmetakif.edu.tr

³  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, matas@mehmetakif.edu.tr

⁴  Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak İşletme Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, mehmetozmen@mehmetakif.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

People spend more than a third of their lives in work-related activities. Today's business segments and trainings related to the field cause people to choose jobs that support their expertise and identity. People who have a source of meaningful working in their social and business life; they can be successful, develop their competencies and find meaning in their lives. For this reason, jobs that allow individuals to experience a positive emotion as well as a sense of competence, development and learning also provide meaning in one's life. Working only as a means of survival and living is not enough to make life meaningful. The meaningfulness of life and work is about motives and values that go beyond survival. In this context, there is an ongoing debate about what constitutes a meaningful life and how much of the meaning of one's life comes from one's work. On the other hand, it seems that a consensus has been reached that the perceived meaningful work and life is a positive and individual experience. This research tries to reveal the effect of meaninglessness on psychological well-being. Therefore, it aims to investigate the different sources meaningful both life and work and the different possible effects of these different sources meaning on psychological well-being. Naturally, this research was conducted to determine whether psychological well-being differentiated in the context of various sources of meaning. In this context, first of all, meaningful work, meaningful life, and the relationship between meaning and psychological well-being are explained. Then the resulting sources of meaning are presented. Finally, it tries to reveal the relationship between the sources of meaningful life and work and psychological well-being.

Design/methodology/approach:

In this study, survey research design, which is one of the quantitative research designs, was used. The data were collected from the field using the online survey technique. In the first part of the online questionnaire, which was designed as two parts, questions including socio-demographic and professional information of the participants were included. In the second part, the sources of meaning attributed to the lives and works of the participants were asked with open-ended questions; and were directed Psychological Wellbeing Scale. In this context, 588 people working in 94 different sectors participated in the study. In the research, content analysis was conducted to analyze the qualitative data obtained from the open-ended question. ANOVA and Fisher's Exact Test were used to analyze the relationship and difference.

Findings:

In order to determine the sources of meaning that participants attribute to their lives and works, categories and codes were created by subjecting the answers given to the open-ended questions to content analysis. As a result of the analysis made; sources of meaningful life; emotional commitment, well-being, value-oriented, spirituality, being beneficial, goals, individual development and earning money. Besides, as the sources of meaningful work; being beneficial, passion, well-being, earning money, respectability, development, task, patriotism and spirituality. It has been revealed that there is a significant relationship between the sources of meaningful life and work. In addition, it was determined that psychological well-being changed according to the sources of meaningful work. Those who find meaning in work have higher psychological well-being than those who do not. However, if the meaning attributed to the work is earning money, psychological well-being decreases significantly.

Conclusion and Discussion:

The basis of a person's psychological positive mood lies in the meaningfulness of his life and work. The search for meaning and the questioning of meaning that differentiate the human existence can either strengthen the person or render him resilient in a space. Therefore, although each individual's source of meaning is different, that person has to cling to and nurturing the source of meaning that he finds worth living and working. Otherwise, the feeling of "meaninglessness" causes a feeling of "nothingness". Individuals whose souls turn into living bodies with dead bodies think that they can exist by meeting their physical needs. In fact, they are doomed to perish in the name of such a being. It keeps the soul of the individual alive, what they live for. Therefore, it is very difficult for individuals who do not have a source of meaning to be psychologically healthy. With this research, it is thought that a unique classification has been made especially regarding the sources of meaningful work. The reflection of positive psychology in the field of organizational behavior will gradually increase the studies on the meaningfulness of the work and its sources of meaning. Because meaning is the most important source of motivation among new approaches to intrinsic motivation. According to the Motivation 3.0 approach, the meaning; it is defined as doing something different for others. In this research, finding the source of meaningful work as "being beneficial" with the highest frequency supports each other. Therefore, putting the meaning of work into others will be one of the most powerful sources of motivation. This source will also have an effect on happiness in life. Also, doing a beneficial work with passion will create the highest intrinsic motivation to perform a job, according to the findings of this study.

1. GİRİŞ

Anlamlılık, geleceğe yönelik başarılar için enerjiyi formüle eden ilişkiler, kavrayışlar ve yorumlamalar ağıdır. Anlamlının, hayatın algılandığından daha değerli ve ömrü aşan bir niteliğinin olduğu ifade edilmektedir (Ward ve King, 2017, s. 61). Anlamlılık, insanların benliklerini ve dünyayı anlamaları noktasında derin bir düşünme seviyesini gerektirmekte ve anlama/anlamlandırma imkânı sağlamaktadır. Dahası anlamlılık, hayatta olumlu bir etki yaratma arzusu için motivasyon sağlamaktadır (Steger vd., 2012; De Crom ve Rothmann, 2018, s. 2). Çünkü hayat, bir amaç ve anlam duygusu etrafında şekil almaktadır. İnsanın anlamlılık algısı; evrende ve hayatın her alanında, her şeyin bir amaç ve anlam çerçevesinde döndüğüne ilişkin inancıyla gerçekleşebilmektedir (Steger ve Dik, 2010, s. 133). Bu nedenle yaşama ve işe yüklenen anlam birbirini desteklemektedir. İş, yaşamın anlamını arttırabilecek maddi veya manevi ödülleri teşvik ettiğinden, bazen işin anlamlılığı yaşam anlamına bürünebilmektedir (Steger ve Dik, 2009, s. 9; Allan vd., 2015, s. 324). Öyle ki, Balcı ve Ağ (2019, s. 356), işin anlamlılığı ile yaşamın anlamı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu kanıtlamışlardır.

İnsanlar, hayatlarının üçte birinden fazlasını işle ilgili faaliyetlerde geçirmektedir (De Crom ve Rothmann, 2018, s. 1). Günümüzde gerçekleşen iş bölümleri ve alanla ilgili eğitimler, insanların uzmanlıklarını ve kimliklerini destekleyen işleri tercih etmelerine sebep olmaktadır. Sosyal ve iş hayatında çalışmaya değer bir anlam kaynağına sahip olan insanlar başarılı olabilmekte, yetkinliklerini geliştirebilmekte ve yaşamdan doyum alabilmektedir (Steger ve Dik, 2010, s. 132). Bu nedenle bireylerin yetkinlik, gelişme ve öğrenme duygusunun yanı sıra olumlu bir duyguyu deneyimlemelerine olanak tanıyan işler, kişinin hayatında anlam bulmasını da sağlamaktadır (Jiang ve Johnson, 2018, s. 557). Hayatta kalmak ve yaşamak için sadece bir araç olarak çalışmak, yaşamı anlamlı kılmak için yeterli değildir. İşin anlamlılığı, hayatta kalmanın ötesine geçen güdüler ve değerlerle ilgilidir (Martela ve Pessi, 2018, s. 8). Bu bağlamda anlamlı bir hayatı neyin oluşturduğu ve kişinin hayatıyla ilgili anlamın ne kadarının kişinin işinden kaynaklandığı konusunda devam eden bir tartışma bulunmaktadır (Weeks ve Schaffert, 2019, s. 1045; Michaelson vd., 2014). İş ve yaşamın algılanan anlamının; olumlu ve bireysel bir deneyim olduğu konusunda bir uzlaşmaya varıldığı görülmektedir (Bailey vd., 2019, s. 482).

Fakat işin anlamlılığı kavramının iş hayatı literatüründe detaylı bir şekilde incelenmediği ifade edilebilir. İşyerinde anlam üzerine yapılan araştırmaların çoğu, insanların işlerini ne kadar anlamlı bulduğuna odaklanmaktadır (Steger vd., 2006, s. 82). Bu araştırma yaşamın ve işin anlam kaynaklarının neler olduğunu incelemiştir. Ayrıca yaşamın ve işin anlam kaynaklarının arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanmıştır. Son olarak farklı anlam kaynaklarının göre psikolojik iyi oluşun farklılaşmış farklılaşmadığı da incelenmiştir. Yerli literatür incelendiğinde işin anlam kaynaklarını ve yaşamın anlam kaynaklarını kategorize eden, birlikte ele alan ve ilişkilerini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. İşin ve yaşamın anlam kaynaklarının keşfedilmesi ve tasnif edilmesi bu araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. İlgili tasnif ve ilişkilerin tespitinin önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YAŞAMIN ANLAMI

Yaşamın anlamının, insanın öz değerlendirme yapmasının bir ürünü olduğu ileri sürülmektedir. Yaşamın anlamının; kişilik özellikleri, kültür, sosyal ilişkiler, sosyo-ekonomik statü, sosyal faaliyetler gibi unsurlar tarafından beslendiği görülse de (Kashdan ve Steger, 2007, s. 166; Ratner vd., 2019, s. 5; Hupkens vd., 2018, s. 975; Baumeister vd., 2013, s. 506) yaşamı anlamlı kılan faktörler hakkındaki bilginin hâlâ yetersiz olduğu bilinmektedir. Oysa yaşamın anlamı insan motivasyonunun merkezidir (Hicks ve King, 2009, s. 472). Yaşamın anlamı varoluşsal arayış eşliğinde; bir yaşam çerçevesine bağlılık, tutarlı biçimde bir amaca mensubiyet duygusu hissetme şeklinde ifade edilmektedir (Hupkens vd., 2018, s. 975; Schnell, 2009, s. 485; Damásio vd., 2013, s. 1206). Dolayısıyla hayatın anlamı iyi, sağlıklı ve esenlik dolu bir yaşamın temeli konumundadır. Geçmişle barışma becerisi, maneviyatla yaşama ve benliği aşmakla ilgilidir (Ratner vd., 2019, s. 2).

Çeşitli tanımlardan hareketle yaşamdaki anlamın psikolojik sağlığın, mutluluğun ve refahın belirleyicisi olduğu ifade edilebilir (Schnell, 2009, s. 489; Martela ve Steger, 2016, s. 531; Glaw vd., 2017, s. 243). Aynı zamanda mücadeleye ve zorluklara verilen anlam başa çıkmaya dair enerji kaynağını oluşturmaktadır. Nitekim anlamlılığın başa çıkmayla olumlu bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Ratner vd., 2019, s. 5). Bununla beraber yaşamın anlamının öz yeterlilik, yaşam memnuniyeti, iyimserlik ve kötümserlik gibi unsurlarla da ilişkisi tespit edilmiştir (Damásio vd., 2013, s. 1216). Yaşamda anlam bulan insan daha özgecirdir (Waytz vd., 2015, s. 38). Aşmışlığı (Baumeister vd., 2013, s. 511) ve benlik saygısı yüksek, kaygılanması daha düşüktür (Ratner vd., 2019, s. 5). Hayatta anlamı ve amacı olan insanlar daha az nevroiktir ve daha sosyaldir. Çünkü hayata dâhil olma konusunda

isteklidir. Bu bağlamda anlamın, başarılı insan işleyişinin merkezinde yer aldığı, fiziksel ve akıl sağlığına önemli katkılar sağladığı ifade edilebilir. Anlam kaybı ise psikopatolojiye sebep olmaktadır (Glaw vd., 2017, s. 243-244). Bu nedenle anlam arayışı, duygusal işlev bozukluğunun belirtisi olarak kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalarda anlam eksikliğinin; depresyon, kaygı ve umutsuzluk gibi birçok önemli değişkenle bağlantısı tespit edilmiştir (Park vd., 2010, s. 4). Anlamsızlık hissinin anksiyete ve yabancılaşmayla da ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ho vd., 2010, s. 660-661).

Bireylerin anlam inşa etme süreci; iç görü kazandıkları ve zorluklar(1)a katlanma/mücadele etme enerjisini sağladıkları ve sonucunda gelişim-büyüme-olgunlaşma gösterdikleri bir süreçtir (King ve Hicks, 2009, s. 318). Anlam önce farkına varmayı, sonra sorgulamayı, sonra aramayı ve sonunda keşfetmeyi gerektirir. Bu süreç, yeniden bir doğum olabildiği için sancılı olabilir. Nitekim, Frankl'ın (1963) görüşüne göre; mücadele ve ıstıraplar, bunlara bir anlam yüklediği sürece katlanılabilir (Park vd., 2010, s. 1). Bir anlama sahip olmanın oluşturduğu olumlu unsurlar görüldüğü üzere birçok araştırmaya konu olmuştur. Bununla beraber bireylerin hayatı hangi anlamla değerlendirdiği merak konusu olmuştur (Hicks ve King, 2009, s. 479). Bu nedenle hayatın anlamlı kılınmasında etkili olan kaynakların neler olduğunun bilinmesi önem arz etmektedir. Her bireyin bulduğu anlamın kendine has olduğu iddia edilmektedir (Frankl, 2013). Bir çok araştırmacı yaşamın anlam kaynaklarına dair çok boyutlu modeller ortaya koymuştur (De Vogler ve Ebersole, 1980; Schnell, 2009; Ratner vd., 2019; Güven, 2015; Emmons, 2003; Steger vd., 2006; Damásio vd., 2013; Hupkens vd., 2018; Martela ve Steger, 2016; Van Tongeren vd., 2015; Glaw vd., 2017).

De Vogler ve Ebersole (1980) oluşturdukları modelde hayatın anlam kaynaklarını; *anlama (kavrayış), ilişki, hizmet etme, inanç, ifade etme (anlatım), kazanım, gelişme ve varoluşçu hedonizm* olarak ifade etmişlerdir. Geniş bir başka kategorizasyonu ise Schnell (2009) yapmıştır. Çalışmasında insanın yaşamına anlam katan önemli kaynakları dört ana temada kategorileştirmiştir: *yatay/dikey öz aşmışlık, kendini gerçekleştirme, iyi oluş ve bağlılık* ve son olarak *düzen*. *Yatay öz aşmışlık* içerisinde; sosyal sorumluluk, gelişme, bilgi, üretkenlik, doğa ile bütünleşme, ahenk/düzen, yaratıcılık ve sağlık unsurlarının yer aldığı görülmektedir. *Dikey öz aşmışlık* kategorisinde ise dindarlık ve manevi yaşam faktörleri değerlendirilmektedir. *Kendini gerçekleştirme* kategorisi; meydan okuma, bireysellik, güç, başarı, özgürlük ve yaratıcılığı içermektedir. *İyi oluş ve ilişki* kategorisinde de; topluluk, eğlence, sevgi/aşk, konfor, özen, dikkat ve uyum unsurları yer alırken, *düzen* kategorisinde ise; gelenekler, pratiklik, ahlak ve mantık faktörleri değerlendirilmektedir. Güven (2015) ise yürütmüş olduğu tez çalışmasında, "Yaşamınızda bir anlam varsa, nedir?" sorusuna ilişkin elde edilen yanıtları 10 ayrı temada sınıflandırmıştır. Bu temalar şunlardır: *din odaklı anlam, amaç odaklı anlam, duygu ve ilişki odaklı anlam, kişilik odaklı anlam, yaşam odaklı anlam, kişi odaklı anlam, nesne odaklı anlam, yönetim ve hukuk sistemi odaklı anlam, anlam odaklı anlam, anlamsızlık odaklı anlam*. Ratner vd. (2019) yaptıkları çalışmada ise; *yön belirleme, prososyallik, motivasyon, kimlik, iyi oluş için araçlar, sosyal bağlantı, tutarlılık, önem, tinsellik ve maneviyat, gelecek yönelimi (planlama), şimdilik yönelimi (anlık/yakın olayları düşünme ve tartışma), geçmiş yönelimi (anımsama)* şeklinde 12 anlam kaynağı ifade edilmiştir.

3. İŞİN ANLAMLILIĞI

Akademinin, örgütlerde iyi oluşa ve mutluluğa nasıl katkıda bulunabileceğine ilişkin araştırmaları giderek artmaktadır. Örgüt ortamında işin anlamı, bireylerin iş deneyimleri ve etkileşimlerin öznel yorumlarından kaynaklanmaktadır (Wrzesniewski, 2003, s. 305-307). İsteki anlamlılık, bir kişinin kimliğini şekillendiren sosyal bir topluluğa üyelik olup (Ghadi vd., 2015, s. 207-210), iş ile bireysel kimlik uyumundan ileri gelmektedir (Chalofsky ve Cavallaro, 2013, s. 332). İşin bireysel çıkarların ötesinde daha büyük bir amaca hizmet etmesi ve sadece maddi kazanımlardan daha yüce-önemli olmasıyla ilgilidir (Martela ve Pessi, 2018, s. 6; Arnold vd., 2007, s. 195; Steger vd., 2012, s. 326).

Anlamlılık, çalışanların davranışları ve bireysel iş deneyimleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Hem birey hem de örgüt için olumlu sonuçları meydana getirmektedir (Rosso vd., 2010; Steger vd., 2012, s. 325). Anlamlı işlere sahip çalışanlar daha fazla iş tatmini hissetmekte, içsel motivasyonla motive olup işe hem duygu hem düşünce olarak bağlanabilmektedir (Froidevaux ve Hirschi, 2015, s. 350). İşyerinde tükenmişlik hissi, devamsızlık (Lips-Wiersma ve Wright, 2012, s. 670) ve işten ayrılma niyeti anlam sayesinde düşebilmektedir (Dinç vd., 2019, s. 361). Çünkü anlam bulanlar her nasıla katlanabilme gücüne sahiptir (Nietzsche, aktaran Frankl, 2013).

Çalışanlar işlerini anlamlı bulduklarında değerli olduklarına inanırlar. Çalışan değerini bulduğu bir yerde de ekstra görevler için zaman harcamaya motive hale gelir (Steger vd., 2012, s. 335; Michaelson vd., 2014, s. 77). Bu

motivasyon artık içseldir, bu yüzden en güçlü haldedir (Ward ve King, 2017, s. 64-65). Bu yüzden işi daha anlamlı algılayan çalışanların başka yerlerde daha yüksek ücretli iş tekliflerini reddetme olasılıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Hu ve Hirsh, 2017, s. 1). Nitekim Yeoman (2014, s. 246) anlamlılık düşüncesi ve hissinin, büyük ve değerli bir hedef için uğraşıldığında ortaya çıkacağını ifade etmektedir. İşin, hayatın merkezine alınması ve işin benimsenmesi işin anlamlı bulunması ile mümkündür (Rosso vd., 2010, s. 97- 107). Çünkü işin anlamı yaşamın anlamı ile dinamik bir etkileşim içindedir. Hatta işlerinde meslek aşkı yaşayan kişilerin, iş stresinden daha az etkilendikleri ve zor görevleri başarmalarının daha olası olduğu tespit edilmiştir (Elangovan vd., 2010, s. 435-436; Yener, 2018, s. 52; Ward ve King, 2017, s. 76).

İşte keşfedilen anlam, insanların işyeri olaylarını farklı yorumlayarak katılımını ve inisiyatifini artırıcı bir rol oynamaktadır (Steger vd., 2013, s. 350). Çünkü işin anlamlılığı, örgüt ortamında olumsuzluklarla daha etkin mücadele etme gücü kazandırmaktadır. Anlamlılık, daha düşük düşmanlık, depresyon; daha az stres ve kaygı ile sonuçlanarak mutluluğun temel bir bileşenini oluşturmaktadır (Steger vd., 2012, s. 332; Oruç, 2019, s. 27; Arnold vd., 2007, s. 195). Hem fiziksel hem sosyal iyi oluşa katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda işyerindeki heyecanı ve performansı da etkileyeceği ifade edilmektedir (Ward ve King, 2017, s. 65-66).

İşte algılanan anlamın birçok olumlu etkisinin olduğu kanıtlanmış durumdadır. Buna bağlı olarak, işin anlamını ve genel olarak bu anlamın nasıl oluştuğunun ve işteki anlam öncüllerinin/kaynaklarının keşfi önemli bir araştırma konusudur (Wrzesniewski vd., 2003, s. 93-95). Literatürde tanımlanmış birçok iş anlam kaynağı bulunmaktadır (Rosso vd., 2010; Özkan, 2017; Wrzesniewski vd., 2003; Steger ve Dik, 2010; Lips-Wiersman ve Wright, 2012; Ward ve King, 2017; Chalofsky, 2003). Anlamlı işin kaynaklarının çok boyutlu bir yapı olduğu ifade edilmekte ve geniş yelpazede değerlendirilmektedir. Çünkü işin sadece bir anlam kaynağına odaklanmak, insanların işi nasıl anlamlı kıldığına dair görüşte miyopluğa yol açmaktadır (Rosso vd., 2010).

Birçok araştırmacı tarafından geliştirilen işin anlam kaynakları modellerindeki anlam kaynakları arasında benzerlikler görülse de birbirinden farklı kaynaklar da mevcuttur. Söz gelimi Rosso vd. (2010) anlamlı işin kaynaklarını; benlik, ilişkiler, iş koşulları, finansal koşullar ve manevi yaşam olmak üzere 5 ana temada sınıflandırmaktadır. *Benlik* ana teması; değerleri, motivasyonu ve inançları içermektedir. *İlişkiler* altında; meslektaşlar, liderler/yöneticiler, gruplar/topluluklar ve aile unsurları toplanmıştır. *İş koşulları* çatısı altında; iş tasarımı, misyon, finansal koşullar ve ulusal kültür faktörleri yer almaktadır. Son olarak *manevi yaşam* teması altında ise tinsellik ve meslek aşkı kavramlarının eklendiği görülmektedir. Ward ve King (2017) çalışmalarında işin anlam kaynakları olarak; *mutluluk, önem* (sosyal ilişkiler ve üretkenlik), *tutarlılık ve yapı amaçlar-hedefler-motivasyon* (kendi kaderini tayin ve iş tasarımı), *finansal kaynaklar* ve *din* olmak üzere toplam altı anlam kaynağının olduğunu ileri sürmektedirler. Diğer yandan Wrzesniewski vd. (2003), işteki anlamın 3 ana yönüne odaklanmaktadır. Bunlar; *işin anlamı* (işin özellikleri), *kişinin rolü* (rolün algılanan değeri) ve *öz anlam* (kendini ifade etme biçimi)'dir. Lips-Wiersman ve Wright (2012) anlamlı işin 4 ana kaynağının olduğunu ifade etmektedir. Bu anlam kaynakları; *birlik ve dayanışma, potansiyeli açığa çıkarma, başkaları için hizmet sağlama, kişisel gelişime katkı sunma ve otantikliği destekleme* şeklinde sıralanmaktadır. Steger ve Dik (2010) ise geliştirdikleri modelde işin 3 anlam kaynağını ortaya koymuşlardır. Bunlar: *iyi bir hizmet sunumu, yaşamın anlam ve amacı, dini öğretiler ve meslek aşkıdır*. Son olarak da Chalofsky'nin (2003) yaptığı bir çalışmada işin anlam kaynaklarını; *benlik duygusu, işin kendisi ve denge duygusu* olmak üzere toplam üç ana kategoride tasnif etmektedir.

4. ANLAM VE İYİ OLUŞ

Anlamlılık, iyi oluş ve yaşam kalitesi için gereklidir. Anlam arayışı da kişileri amaç arayışına ve mutlu bir yaşam için çaba sarf etmeye itmektir (Aytekin ve Sakal, 2021, s. 256). Öyle ki yapılan araştırmalar; psikolojik iyi oluşun yaşamın anlamından (Krok, 2015, s. 2299; Göçen, 2019, s. 135) ve işin anlamlılığından (Keleş, 2017, s. 154) etkilendiğini göstermektedir. Bu durum mutluluk ve anlam arasında önemli düzeyde bir örtüşmenin olduğunu göstermektedir. Çünkü yaşamın anlamlılığının, psikolojik iyi oluşu ve esenliği arttırdığı belirtilmektedir (Alandete, 2015, s. 93). Tatmin edici ve erdemli, sözün özü daha iyi bir yaşamı geliştirmek için gerekli olan sosyal ilişkiler, hayata katılım, yardımseverlik, farkındalık, aşkınlık gibi psikolojik iyi oluş kaynaklarının, aynı zamanda hayatın amacı ve anlamı faktörleri olduğu görülmektedir (Baumeister vd., 2013, s. 505-515; Kim ve Beehr, 2018, s. 388). Buradan hareketle, insanın hem yaşamında hem de işinde güçlü bir anlam duygusuna sahip olması sonucunda ökonomik ihtiyaçlarının karşılanacağından daha büyük bir iyi oluşu deneyimleyeceği ileri sürülmektedir (Hooker vd., 2020, s. 822).

İş hayatında tam olarak iyi oluşa erişebilmek için insanın kendi hayatında anlam bulması ve bundan duyulan memnuniyeti yaşaması gerekmektedir. İşini ve hayatını anlamlı bulanların, böylece hayata ve işe daha çok dâhil olanların, katılım gösterenlerin yaşam doyumları da artmaktadır (Rothausen ve Henderson, 2019, s. 359). Önemli ve anlamlı işler yapmak, genel olarak hayatı yaşanmaya değer hale getirmektedir. Bu durum yaşam enerjisinin pekişmesi ile sonuçlanmaktadır (Kim ve Beehr, 2018, s. 388). Bu bağlamda hayatta bir amaç ve anlam duygusu edinmenin psikolojik iyilik halinin önemli birer aracı olduğu ifade edilebilir (Dich vd., 2019, s. 2). Hayatta anlam arayışının belki bir doğum sancısı olduğu ama anlam bulunduğu iyi oluşa büyük katkı sağladığı bilinmektedir. Böylece hayat yeniden farklı bir formda algılanır ve yorumlanır. Yaşam kalitesi de zihinsel sağlık da iyileşir (Dich vd., 2019, s. 6). İşini anlamlı bulanlar daha fazla zinde olmakta, diğer yandan daha az depresyon, stres, kaygı, düşmanlık ve negatif duygular yaşamaktadır (Allan vd., 2020, s. 117; Allan vd., 2018; Steger vd., 2012). Bu nedenle bir insanın akıl, ruh sağlığını ve iyi oluşunu iyileştirmenin bir yolu anlamlı ve diğerleri için değerli/değer üreten faaliyetler içinde bulunmaktır (Hooker vd., 2020, s. 828-829).

İşte ve yaşamda anlamlılığın, psikolojik iyi oluşu kolaylaştırmada temel bir yapı olduğu kabul edilmektedir. Anlam kaynakları çok ve çeşitli olabilmektedir (Aytekin ve Sakal, 2021, s. 256). Anlam arayışı ve anlam kaynakları hayatta yaşanan bazı olumsuz deneyimlerin sonuçlarına karşı bir tampon görevi görmektedir. Bu nedenle anlamlılık ve psikolojik iyi oluşun etkileşim içerisinde olduğu belirtilmektedir. Bu durum anlam kaynaklarını çeşitlendirmenin önemini ve genel iyi oluş için gerekli olduğunu göstermektedir (Debats, 1999, s. 49). Özellikle bazı anlam kaynaklarının iyi oluş üzerinde belirgin etkisi bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda; öz aşmışlık, başarı, ilişki, öz kabul, adalet (Carreno vd., 2020, s. 158), bağlılık, gelişim, maneviyat, sağlık, bireycilik, özgürlük, meydan okuma, güç, sevgi, toplumsal fayda, uyum, etik ve gelenekler gibi anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluşla anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Damásio vd., 2013). Bunun yanında maneviyatın hem yaşamın hem de işin anlamlılığının önemli bir kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Çünkü maneviyat insana enerji, canlılık ve pozitiflik sağlamakta ve insanın mutluluğunda önemli bir rol oynamaktadır.

İlgili literatürde önemli anlam kaynakları olarak aidiyet ve ilişkiler psikolojik iyi oluşu güçlendirmektedir. Nitekim aidiyet, aile ve ilişkilerin en fazla vurgulanan önemli anlam kaynakları olduğu ifade edilmektedir. Bu kaynaklar, insanın sosyal bir varlık olmasından gelen doğal bir dürtüdür. İnsanoğlu yalnız olmak istemediğinden kabul ve aidiyet hissetmek istemektedir (Rosso vd., 2010). Bu bağlamda aile kurmak ve sosyal ilişkiler geliştirmek iyi oluş için gerekli faktörlerdir (Baumeister vd., 2013, s. 507). Öyle ki; ilişkiler ve aile gibi anlam kaynaklarının daha pozitif bir ruh hali inşa ettiği tespit edilmiştir (Grouden ve Jose, 2014, s. 31).

İş, finansal bir amaç için araç haline gelirse anlamlı olarak algılanmaya başlanmaktadır. Para; refah, konfor ve dolayısıyla mutluluk için önemli bir ihtiyaçtır. Maddi kaynaklar; iyilik, esenlik ve sağlıklı yaşamla ilişkisinin olduğu ve dolayısıyla bir anlam kaynağı olduğu ifade edilmektedir. Nitekim bazı araştırmalarda yüksek gelir ve saygınlığın önemli bir psikolojik iyi oluş etmeni olduğu kanıtlanmıştır (Killingsworth, 2021; Tay vd., 2018). Diğer taraftan insanlar paradan ziyade sırf tutkuyla bağlandıkları için yaptıkları işten mutluluk duyabilmektedir. İşe tutkuyla bağlanmaları sonucunda insanlar, içsel motivasyonla çalışmakta ve işten keyif alabilmektedir. Bu sayede iş, hayatın merkezine yerleşmekte ve kişinin özsaygısına da olumlu bir katkısı olmaktadır (Rosso vd., 2010, s. 97-104). Bu durum çalışanların işten gurur duymasını ve manevi hazzı deneyimlemesini sağlamaktadır (Seçkin, 2018, s. 145).

Kişiler, bireysel gelişime önem vermeleri ve öğrenme merakları nedeniyle işi öğrenirken daha fazla keyif alabilmektedir. Gelişme ve öğrenme gibi anlam kaynakları insanın heyecanını ve tutkusunu canlı tutmaktadır (De Neve ve Sachs, 2020; Awartani ve Looney, 2015). Bu durum kişinin, öğrenmeye açık olması ve işi öğrenmede tutkulu olması sonucunda psikolojik iyi oluşuna katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Bu sayede icra edilen meslek bir yaşam biçimine dönüşmekte ve işin anlamlı olarak algılanmasına zemin hazırlamaktadır (Briki, 2017; Vallerand, 2012; Rousseau ve Vallerand, 2008). Doğal olarak gelişim ve öğrenme anlam kaynağının psikolojik iyi oluşa da katkısının olacağı söylenebilir.

Başkalarının yararına gönüllü olarak yapılan işlerin yaşam tatminini, özsaygıyı ve psikolojik iyi oluşu artırarak depresyon, stres ve yetersizlik hissini düşürdüğü görülmektedir (Yeung vd., 2018; Doré vd., 2017). Benzer şekilde vatana hizmet algısıyla çalışmak da işi ve yaşamı anlamlı kılabilir. Burada insanlar belirgin ve ulvi bir amaç edinmektedir. İnsanlar, ülkenin kalkınmasına veya toplumun refahına katkıda bulunduğunu düşünerek çalışması sonucunda işe anlam yükleyebilmektedir. Burada çalışan kendi benliğinin ötesinde vatan veya toplumun

iyiliğini ön planda tutmaktadır. Böylesine büyük bir amaca hizmet etmenin de mutlu bir yaşama katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatürde ifade edildiği üzere anlam kaynakları psikolojik iyi oluşu besleyen en önemli kaynaklardır. Ancak bireylerin iyi oluşunu etkileyen anlam kaynakları ise birbirinden farklılaşabilmektedir. Anlam kaynağına atfedilen önem derecesine göre bu etkinin yükselmesi veya azalması söz konusu olabilmektedir. Buradan hareketle bu araştırmada bireylerin sahip oldukları anlam kaynaklarına göre psikolojik iyi oluşlarının farklılaşıp farklılaşmadığı ve hangi anlam kaynağının iyi oluşu daha fazla etkilediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun yanında işin ve yaşamın anlam kaynakları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı test edilmiştir.

İlgili teorik bilgiler ve literatür ışığında bu çalışmanın problemi bağlamında test edilen hipotezler şu şekildedir;

H_a: Hayatın anlam kaynakları ile işin anlam kaynakları bir biri ile anlamlı düzeyde ilişkilidir.

H_b: İşin anlam kaynakları farklılaştıkça, çalışanların da psikolojik iyi oluşları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma desenlerinden biri olan tarama araştırmaları deseni kullanılmış ve veriler sahadan çevrimiçi anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Tarama deseninin seçilen örneklemden elde edilen veriler yoluyla evren genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel ya da nümerik olarak betimlenmesini sağlaması (Creswell, 2013); görüşlerin ve özelliklerin neden kaynaklandığından çok örnekleme temsil eden bireyler açısından nasıl bir dağılım gösterdiğinin tespit edilmesine olanak tanınması (Fraenkel ve Wallen, 2006) sebebiyle bu araştırmada tarama deseni kullanılmıştır. İki bölüm olarak tasarlanan çevrimiçi anket formunun ilk bölümünde katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini içeren sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise açık uçlu sorularla katılımcıların yaşamlarına ve işlerine yükledikleri anlam kaynakları sorulmuş ayrıca psikolojik iyi oluş ölçüm aracına yer verilmiştir. Araştırmayı yürütmek için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Kurulundan GO2020-140 sayılı ve 03.06.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Oluşturulan anket linki etik ilkeler çerçevesinde gönüllük esasına bağlı kalarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırma Haziran 2020 - Ağustos 2020 tarihleri arasında yürütülmüştür. Bu kapsamda araştırmaya 94 farklı meslek grubu mensubu 588 kişi katılmıştır. Eksik/hatalı veri olmaması nedeniyle 588 katılımcıdan elde edilen verilerin tümü analizlere dahil edilmiştir.

Katılımcılara ait sosyo-demografik ve mesleki bilgiler incelendiğinde, katılımcıların %50,2'si kadınlardan oluşmaktayken %49,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemin cinsiyete göre dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Katılımcıların %24,5'i 25 yaş ve altında yer alırken, %27,5'i 26-32 yaş aralığında, %27,1'i 33-39 yaş aralığında ve %20,9'u 40 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Kişinin/ailenin toplam aylık gelir dağılımı incelendiğinde katılımcıların %59,4'ü 5.000 TL ve altında gelire sahipken, %40,6'sı 5.400 TL ve üzerinde gelire sahiptir. Katılımcıların mesleki bilgileri incelendiğinde, 94 farklı meslek grubunda yer aldıkları görülmektedir: Akademisyen, animatör, askeri personel, avukat, bankacı, belediye personeli, bilgisayar mühendisi, çiftçi, devlet memuru, dış ticaret uzmanı, diş hekimi, diyetisyen, doktor, eczacı, eczane teknisyeni, eğitmen, elektrik teknikeri, endüstri mühendisi, esnaf, finans uzmanı, fizyoterapist, garson, gazeteci, gelir uzmanı, genetik mühendisi, gıda mühendisi, gişe memuru, grafik tasarımcısı, güvenlik görevlisi, güzellik uzmanı, halkla ilişkiler uzmanı, harita teknikeri, hasta bakıcı, hemşire, infaz koruma memuru, idari ve mali işler müdürü, insan kaynakları uzmanı, inşaat mühendisi, istatistikçi, iş adamı, işçi, kabin memuru, kasiyer, kaynak mühendisi, komi, kuaför, kuyumcu, laboratuvar teknikeri, lojistik uzmanı, mağaza sorumlusu, makinist, mali müşavir, maliyeci, marangoz, marka danışmanı, market çalışanı, mekatronik mühendisi, memur, mimar, muhasebeci, müşteri temsilcisi, öğretmen, ormancı, otel müdürü, pazarlama uzmanı, perfüzyonist, pilates ve yoga eğitmeni, polis, proje koordinatörü, psikolog, psikolojik danışman, dağıtım elamanı, radyoloji teknikeri, reklamcı, reprezentant, sağlık memuru, sağlık teknikeri, satın alma sorumlusu, satış danışmanı, satış müdürü, sekreter, şef, şoför, tıbbi sekreter, üretim operatörü, veteriner hekim, veteriner sağlık teknisyeni, yazılım uzmanı, yazı işleri sorumlusu, yazılım mühendisi, yönetici, yönetici asistanı, ziraat mühendisi ve ziraat teknikeri.

5.2. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri kapsamında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir ve mesleklerini belirlemek üzere sorular yöneltilmiştir. Yaşama ve işe yüklenen anlam kaynaklarını tespit amacıyla yapılandırılmış açık uçlu soru yapısı kullanılmış; yaşamın anlam kaynaklarını tespit etmek amacıyla “*Bu hayatta en önemli olan nedir? (Sizin için hayatın anlamı nedir?)*” sorusu ve işin anlam kaynaklarını tespit etmek amacıyla “*Yaptığınız işin/mesleğinizin sizin için ne anlamı vardır?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerini tespit etmek amacıyla Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Telef (2013) tarafından sağlanan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte cevaplara 6’lı Likert ölçeğine göre derecelendirme yapılmıştır (0=Beni Hiç Tanımlamıyor, 5=Kesinlikle Beni Tanımlıyor).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği: Bu çalışmada, ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,52 ile 0,71 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği indekslerinden olan $\chi^2/df(151/40)=3,78$, CFI=0,95, TLI=0,93; RMSEA=0,069, SRMR= 0,04 olarak bulunmuştur. Ölçek tek boyutlu ve 8 maddeden oluşan yapı ile kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği değerleri vermiş (Hu ve Bentler, 1999; Byrne, 2016), dolayısıyla ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değeri 0,87’dir.

5.3. Verilerin Analizi

Araştırmada, açık uçlu sorudan elde edilen nitel verilerin çözümlenmesi için içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi nitel verilerin içerdiği mesajı anlam açısından nesnel olarak sınıflandırmaya, sayılara dönüştürmeye ve çıkarımda bulunmaya imkân tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Verileri nicel parametrelere dökmeyi amaçlayan nicel içerik analizi ile içeriğin birimlere ayrılması, her birimin bir kategoriye atanması ve her kategori için frekansların/ağırlıkların belirlenmesi mümkündür (Rouke ve Anderson, 2004). Bu bağlamda bu çalışmada öncelikle toplanan veriler derinlemesine analiz edilmiş ve önceden belirgin olmayan kod ve kategoriler ortaya çıkartılmıştır (Strauss ve Corbin, 1990). Kod ve kategoriler oluşturulmasının ardından, nitel veriler sonucu elde edilen kodların frekansları/ sıklıkları kullanılarak veriler nicel veri haline dönüştürülmüştür. Yapılan içerik analizi sonucunda hem hayatın anlam kaynakları hem de işin anlam kaynakları üzerine kod ve kategoriler elde edilmiştir. Araştırmanın temel problemi olan “hayatın anlam kaynakları ile işin anlam kaynakları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu yanıtlanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, IBM SPSS 24 paket programı kullanılarak öncelikle betimleyici istatistikler yapılmış, kod ve kategorilere ait frekans ve yüzde dağılımları belirlenmiş ve ilişkiyi tespit etmek üzere Fisher Kesin Olasılık Testi (Fisher’s Exact Test) kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin geçerliliği jamovi 1.6.23 (The jamovi Project, 2021) paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değeri kullanılmıştır. Ayrıca yaşamın anlam kaynağına göre ve işin anlam kaynağına göre psikolojik iyi oluş düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA Testi (Analysis of Variance) yapılmıştır.

Yaşamın ve İşin Anlam Kaynaklarına Dair Kod ve Kategori Oluşturma Süreci

Yaşamın anlam kaynaklarını tespit etmeye yönelik katılımcılara yöneltilen “Bu hayatta en önemli olan nedir? (Sizin için hayatın anlamı nedir?)” sorusu ile elde edilen ifadeler ve işin anlam kaynaklarını tespit etmeye yönelik katılımcılara yöneltilen “Yaptığımız işin/mesleğinizin sizin için ne anlamı vardır?” sorusu ile elde edilen ifadeler Strauss ve Corbin (1990) tarafından önerilen; verilerden kodlara, kodlardan da kategorilere doğru tümevarımcı bir yaklaşımla içerik analizine tabi tutulmuştur. Katılımcıların yaşamlarına ve işlerine yükledikleri anlamları içeren ifadelerin çözümlenmesine öncelikle kodlama süreci ile başlanmıştır. Kod oluşturma sürecinde mevcut yaşamın anlam kaynakları literatüründen (De Vogler ve Ebersole, 1980; Schnell, 2009; Güven, 2015; Ratner, vd., 2019) ve işin anlam kaynakları literatüründen (Chalofsky, 2003; Wrzesniewski, vd., 2003; Miller, 2008; Rosso, vd., 2010; Steger ve Dik, 2010; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Steger, vd., 2012; Ward ve King, 2017) faydalanılmıştır. Yaşamın anlamı ve işin anlamı kapsamında ayrı ayrı belirtilen 588 ifade araştırmacılar tarafından benzerlik ve farklılıklarına göre sınıflandırılmış-kategorize edilmiş ve isimlendirilmiştir. Sınıflandırma sonucunda benzer nitelikteki ifadeler; yaşamın anlamı için toplam 37 kod ve işin anlamı için toplam 40 kod altında düzenlenmiştir. Elde edilen kodlar benzerliklerine göre birbirleriyle karşılaştırılarak farklı kategoriler altında toplanmış ve bu kategoriler ilgili literatür bağlamında araştırmacılar tarafından isimlendirilmiştir. Yaşamın anlamı içerisinde yer alan 37 kod 8 kategori altında ve işin anlamı içerisinde yer alan 40 kod 9 kategori altında toplanmıştır. Kod ve kategori oluşturma sürecinin ardından nitel verilerin analizinde güvenilirliğin sağlanması için kod/kategoriler

araştırmacılar ve iki uzman tarafından ayrı ayrı incelenmiş, daha sonra gerekli tartışmalar ve düzenlemeler yapılarak ilgili kod ve kategorilerde “görüş birliğine” varılmıştır. Son durumda yaşamın anlamı kapsamında aile, evlat, sevdiklerim, dostlar ve eş kodları *duygusal bağlılık kategorisi* altında toplanmıştır. Mutluluk, sağlık, sağlık/mutluluk, huzur, yaşamın kendisi kodları *esenlik kategorisi* altında toplanırken sevgi/saygı, iyi insan olma, özgürlük, adalet, dürüstlük, değerler, karakter, onur ve sadakat kodları *değer odaklılık kategorisi* altında toplanmıştır. Allah rızasını kazanmak, inanç, imanla ölmek ve Allah’a kul olmak kodları *maneviyat kategorisini*, başkalarına faydalı olma, insanlara yardım etme, sevdiklerini mutlu etme, öğretme, paylaşma ve ülkem kodları *faydalı olma kategorisini* oluşturmuştur. Amaçlarına ulaşmak ve hayallerini gerçekleştirme kodları *amaçlar kategorisi* altında toplanırken, kendini gerçekleştirme, mücadele etme, kariyer, başarılı olma ve öğrenmek *bireysel gelişim kategorisi* altında ve para kazanma kodu *para kazanma kategorisi* altında toplanmıştır.

İşin anlamı kapsamında ise başkalarına faydalı olmak, öğrenmek/öğretmek, fedakârlık ve iyi hissettirmek *faydalı olma kategorisi* altında toplanmıştır. İşi/mesleği sevmek, zevk almak, hayalimi gerçekleştirmek ve tutku hissetmek kodları *tutku kategorisi* altında, mutluluk, yaşama bağlılık, sosyalleşme, huzur ve sağlık kodları *esenlik kategorisi* altında ve maddi zorunluluk, geçim sağlamak, hayatın idamesi ve para kazanmak *para kazanma kategorisi* altından toplanmıştır. Kendini gerçekleştirme, gurur, saygınlık, özgürlük, onur, özsaygı, iyi bir insan olmak, özel hissetmek ve şeref kodları *saygınlık kategorisini*, kişisel gelişim, kariyer, gelecek inşası, mücadele, öğrenmek, başarı, fark oluşturmak ve ilham vermesi kodları *gelişim kategorisini* oluşturmuştur. Görev, sorumluluk ve üretmek kodları *görev kategorisi* altında, ülkemizin geleceği ve ülkem kodları *vatan sevgisi kategorisi* altında ve mesleğin kutsallığı, manevi haz ve Allah rızası kodları *maneviyat kategorisi* altında toplanmıştır. Yaşamın anlamı ve işin anlamına dair ilgili kod ve kategoriler Araştırma Bulguları bölümündeki Tablo 1’de sunulmuştur.

6. BULGULAR

Katılımcıların yaşamlarına ve işlerine yükledikleri anlam kaynaklarını tespit etmek amacıyla sorulan açık uçlu sorulara verilen cevapların içerik analizine tabi tutulması ile kategori ve kodlar oluşturulmuştur. Yaşamın ve işin anlam kaynaklarının kategori ve kodlarının frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Yaşamın ve İşin Anlam Kaynakları Kategori ve Kod Listesi

Yaşamın Anlam Kaynakları				İşin Anlam Kaynakları			
Kategori (f,% ¹)	Kod	f	% ²	Kategori(f,% ¹)	Kod	f	% ²
Duygusal Bağlılık (f= 204; %31)	Aile	182	31,2	Faydalı Olma (f= 107; %19,2)	Başkalarına Faydalı Olmak	91	16,4
	Sevdiklerim	20	3,4		Öğrenmek Öğretmek	7	1,3
	Dostlar	3	0,5		Fedakârlık	5	0,9
			İyi Hissettirmek		4	0,7	
Esenlik (f=186; %31,8)	Mutluluk	62	10,6	Tutku (f= 93; %16,7)	İşi/ Mesleği sevmek	54	9,7
	Sağlık	59	10,1		Zevk Almak	21	3,8
	Huzur	37	6,3		Hayalimi Gerçekleştirme	10	1,8
	Sağlık/Mutluluk	26	4,5		Tutku Hissetmek	8	1,4
	Yaşamın Kendisi	2	0,3				
Değer Odaklılık (f=78; %13,4)	Sevgi/Saygı	32	5,5	Esenlik (f= 91; %16,4)	Mutluluk	33	5,9
	İyi İnsan Olma	22	3,8		Yaşama Bağlılık	32	5,8
	Özgürlük	6	1,0		Sosyalleşme	14	2,5
	Adalet	5	0,9		Huzur	7	1,3
	Dürüstlük	5	0,9	Sağlık	5	0,9	
	Değerler	4	0,7	Para Kazanma (f= 87; %15,6)	Maddi Zorunluluk		
	Karakter	2	0,3		Geçim Sağlamak	50	9,0
	Onur	1	0,2		Hayatın İdamesi		
	Sadakat	1	0,2		Para Kazanmak	37	6,7

Yaşamın Anlam Kaynakları				İşin Anlam Kaynakları				
Kategori (f; % ¹)	Kod	f	% ²	Kategori(f; % ¹)	Kod	f	% ²	
Maneviyat (f=40; %6,8)	Allah Rızasını Kazanmak	22	3,8	Saygınlık (f= 56; %10,1)	Kendimi Gerçekleştirme	16	2,9	
	İnanç	8	1,4		Gurur	10	1,8	
	İmanla Ölmek	6	1,0		Saygınlık	6	1,1	
Faydalı Olma (f=30; %5,1)	Allah'a Kul Olmak	4	0,7		Özgürlük	6	1,1	
	Başkalarına Faydalı Olma	16	2,7		Onur	4	0,7	
	İnsanlara Yardım Etme	4	0,7		Özsaygı	4	0,7	
	Sevdiklerini Mutlu Etme	4	0,7		İyi Bir İnsan Olmak	4	0,7	
	Öğretme	2	0,3		Özel Hissetme	3	0,5	
Amaçlar (f=18; %3,1)	Paylaşma	2	0,3		Şeref	3	0,5	
	Ülkem	2	0,3		Gelişim ve Öğrenme (f=44; %7,9)	Kişisel Gelişim	9	1,6
	Amaçlarına Ulaşmak	10	1,7	Kariyer		8	1,4	
Hayallerini Gerçekleştirme	8	1,4	Gelecek İnşası	8		1,4		
Bireysel Gelişim (f=14; %2,4)	Kendini Gerçekleştirme	5	0,9	Mücadele		8	1,4	
	Mücadele Etme	3	0,5	Öğrenmek		5	0,9	
	Kariyer	2	0,3	Başarı		3	0,5	
	Başarılı Olma	2	0,3	Fark Oluşturmak		2	0,4	
	Öğrenmek	2	0,3	İlham Vermesi		1	0,2	
Para Kazanma (f=13; %2,2)	Para Kazanma	13	2,2	Görev (f=37; %6,7)		Görev	18	3,2
						Sorumluluk	10	1,8
Üretmek	9	1,6						
Vatan Sevgisi (f=25; %4,5)	Ülkenin Geleceği	13	2,3	Maneviyat (f=16; %2,9)	Manevi Haz	6	1,1	
					Ülkem	12	2,2	
					Allah Rızası	3	0,5	

¹Tüm kategoriler içerisindeki yüzdelik payını temsil etmektedir.

²Tüm kodlar içerisindeki yüzdelik payını temsil etmektedir.

Yaşamın anlamı için toplam ifade sayısı=588 (5 kişi yaşamın anlamı yoktur demiştir), kategori sayısı=8, Kod sayısı 37; işin anlamı için toplam ifade sayısı=588 (32 kişi işinin anlamı yoktur cevabını vermiştir), kategori sayısı=9, Kod sayısı=40

N=588

Tablo 1'de yer alan yaşamın anlamı kategorilerinin frekans/yüzdesel dağılımları incelendiğinde, katılımcıların yaşamlarına en fazla yükledikleri anlam duygusal bağlılıktır (f=204; %35,1). Duygusal bağlılık kategorisi içerisinde aile (f=182) kodu en yüksek payı almıştır. Yine faydalı olma kategorisi içerisinde önemli diğer anlam kodları sırası ile öğretmek (f=59), başkalarına faydalı olma (f=53) ve insanlığa faydalı olmadır (f=46). Katılımcıların yaşamlarına yükledikleri anlam için ikinci sırada ifade ettikleri anlam ise esenliktir (f=186; %31,8). Esenlik kategorisi içerisinde mutluluk (f=62), sağlık (f=59) ve huzur (f=37) anlam kodları en yüksek payları almıştır. Katılımcıların yaşamlarına yükledikleri anlam için üçüncü sırada ifade ettikleri anlam ise değer odaklılıktır (f=78; %13,4). Değer odaklılık kategorisi içerisinde sevgi/saygı (f=32) ve iyi insan olma (f=22) kodları en yüksek payı almıştır. Yine yaşamın anlamı bağlamında %6,8 pay ile maneviyat ve %5,1 pay ile faydalı olma diğer önemli kategorilerdir. Yaşama yüklenen anlamlar içerisinde en düşük paya sahip üç kategori ise sırası ile para kazanma (%2,2), bireysel gelişim (%2,4) ve amaçlar (%3,3) kategorileridir.

Yaşamın anlamını oluşturan kodlar bağlamında frekans/yüzdesel dağılımlar incelendiğinde, katılımcıların yaşamlarının yükledikleri en önemli anlam kaynağı ailedir (%31,2). Oluşturulan kodlar bağlamında yaşama

yüklenen diğer önemli anlam kaynakları ise sırası ile mutluluk (%10,6), sağlık (%10,1), evlat (%9,4), huzur (%6,3), sevgi/saygı (%5,5), sağlık/mutluluk (%4,5), iyi insan olma (%3,8), Allah rızasını kazanmak (%3,8) ve sevdiğimdir (%4,4). Katılımcıların yaşamlarına yükledikleri anlamlar içerisinde en düşük paya sahip kodlar ise sırasıyla sadakat, onur (%0,2) ve yaşamın kendisi, karakter, öğretme, paylaşma, ülkem, kariyer, başarılı olma ve öğrenmektir (%0,3).

Tablo 1’de yer alan işin anlamı kategorilerinin frekans/yüzdesel dağılımları incelendiğinde, katılımcıların işlerine en fazla yükledikleri anlam faydalı değildir (f=107; %19,2). Faydalı olma kategorisi içerisinde başkalarına faydalı olmak (f=91) ve öğrenmek/öğretmek (f=7) kodları en yüksek payı almıştır. Katılımcıların işlerine yükledikleri anlam için ikinci sırada ifade ettikleri anlam ise tutkudur (f=93; %16,7). Tutku kategorisi içerisinde işi mesleği sevmek (f=54) ve zevk almak (f=21) kodları en yüksek payları almıştır. Katılımcıların işlerine yükledikleri anlam için üçüncü ve dördüncü sırada ifade ettikleri anlamlar ise esenlik (f=87; %15,6) ve para kazanmadır (f=87; %15,6). Esenlik kategorisi içerisinde mutluluk (f=33) ve yaşama bağlılık (f=32) kodları en yüksek payı almıştır. Para kazanma kategorisinde ise maddi zorunluluk/geçim sağlamak/hayatın idamesi (f=50) ve para kazanmak (f=37) kodları yer almaktadır. Yine işin anlamı bağlamında %10,1 pay ile saygınlık ve %7,9 pay ile gelişim ve öğrenme diğer önemli kategorilerdir. İşe yüklenen anlamlar içerisinde en düşük paya sahip üç kategori ise sırası ile görev (%6,7), vatan sevgisi (%4,5) ve maneviyat (%2,9) kategorileridir.

İşin anlamını oluşturan kodlar bağlamında frekans/yüzdesel dağılımlar incelendiğinde, katılımcıların işlerine yükledikleri en önemli anlam kaynağı başkalarına faydalı olmaktır (%16,4). Oluşturulan kodlar bağlamında işe yüklenen diğer önemli anlam kaynakları ise sırası ile işi/mesleği sevmek (%9,7), maddi zorunluluk/geçim sağlamak/hayatın idamesi (%9), para kazanmak (%6,7), mutluluk (%5,9), ve yaşama bağlılıktır (%5,8). Katılımcıların işlerine yükledikleri anlamlar içerisinde en düşük paya sahip kodlar ise sırasıyla ilham vermesi (%0,2), fark oluşturmak (%0,4) ve Allah rızası, başarı, şeref, özel hissetmedir (%0,3).

Yaşamın anlamı ve işin anlamını oluşturan kategoriler birlikte değerlendirildiğinde, iki anlam için de ortak olarak ifade edilen faydalı olma kategorisi işin anlamı için ilk sırada yer almaktayken (f=107; %19,2) yaşamın anlamı için beşinci sırada (f=30; %5,1) ifade edilmiştir. Yine ortak olarak ifade edilen esenlik kategorisi işin anlamında üçüncü sırada yer almaktayken (f=91; %16,4), yaşamın anlamında ikinci sırada (f=186; %31,8) yer almaktadır. Para kazanma kategorisi ise işin anlamında dördüncü sırada (f=87; %15,6), yaşamın anlamı için son sırada (f=13; %2,2) ifade edilmiştir. Yine hem işin anlamı hem de yaşamın anlamı için ortak olarak ifade edilen maneviyat kategorisi işin anlamı için son sırada (f=16; %2,9) yer almaktayken, yaşamın anlamı için dördüncü sırada (f=40; %6,8) ifade edilmiştir.

Katılımcıların işte buldukları anlam ile yaşamda buldukları anlam arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını sınamak üzere kategorik verileri analiz etmede kullanılan Fisher’in Kesin Olasılık Testi yapılmıştır. Çaprazlık testi tablosundaki hücrelerde beşten küçük frekans değerleri ($e_i < 5$) olması sebebiyle değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için Pearson Ki-kare testinin alternatifi olan Fisher’in Kesin Olasılık Testinin (Field, 2009, s. 690) kullanılması tercih edilmiştir. Test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2 ve Şekil 1’de özetlenmiştir.

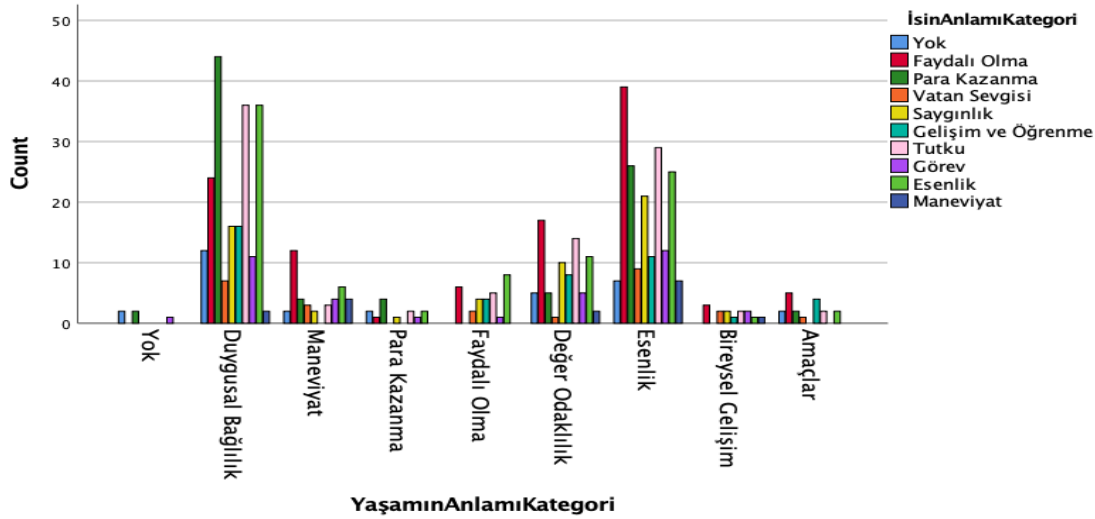
Tablo 2. Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamı İlişkisi Fisher Kesin Olasılık Testi Sonuçları

Yaşamın Anlam Kaynakları	İşin Anlam Kaynakları										
	Anlamı Yok	Faydalı Olma	Para Kazanma	Vatan Sevgisi	Saygınlık	Gelişim ve Öğrenme	Tutku	Görev	Esenlik	Maneviyat	Toplam
Anlamı Yok	2	0	2	0	0	0	0	1	0	0	5
Duygusal Bağlılık	12	24	44	7	16	16	36	11	36	2	204
Maneviyat	2	12	4	3	2	0	3	4	6	4	40
Para Kazanma	2	1	4	0	1	0	2	1	2	0	13
Faydalı Olma	0	6	0	2	4	4	5	1	8	0	30
Değer Odaklılık	5	17	5	1	10	8	14	5	11	2	78
Esenlik	7	39	26	9	21	11	29	12	25	7	186
Bireysel Gelişim	0	3	0	2	2	1	2	2	1	1	14
Amaçlar	2	5	2	1	0	4	2	0	2	0	18
Toplam	32	107	87	25	56	44	93	37	91	16	588

Fisher’s Exact Test, $p=0,000$; $p<0,001$, $N=588$

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde, yaşamın anlamı ile işin anlamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,001$). Tablo 2 ve Şekil 1’de yer alan bulgular ayrıntılı incelendiğinde, yaşamın anlamını duygusal bağlılık olarak gören katılımcılar yaşamlarına diğer anlamları yükleyenlere göre işlerine daha fazla para kazanma, tutku, esenlik ve gelişim ve öğrenme anlamı yüklemektedirler. Yaşamların anlamını esenlik olarak gören katılımcılar yaşamlarına diğer anlamları yükleyenlere göre işlerine daha fazla faydalı olma, saygınlık, görev, vatan sevgisi ve maneviyat anlamı yüklemektedirler.

Şekil 1. Çapraz Tablolar Grafiği



Yaşamın ve işin anlam kaynaklarının ilişkisinde en dikkati çeken husus; işin anlamını para kazanmak olarak gören insanların, yaşamın anlamını ise daha çok duygusal bağlılıklar olarak tanımladığıdır. İşin anlamını daha çok faydalı olma olarak tanımlayan insanlar ise yaşamdaki anlamın daha çok esenlik ve değer odaklı yaşamak olduğunu belirtmektedir. Yaşamın anlamına değer odaklı olmayı ve esenliği koyan insanların işlerine yükledikleri anlamlar oldukça benzer durumdadır. Bunun yanında yaşamın anlamını faydalı olmak olarak ifade edenler, işin anlamını da esenlik olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte yaşamın anlamını maneviyat eksenine oturtanlar ise işin anlamını bariz biçimde faydalı olma olarak ifade etmektedirler. İşinin anlamına faydalı olmayı en az koyanlar ise yaşamın anlamına para kazanmayı koyanlar olmuştur.

Katılımcıların yaşamlarının anlam kaynağına göre ve işlerinin anlam kaynağına göre psikolojik iyi oluşlarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA Testi (Analysis of variance) yapılmış ve bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Anlam Kaynaklarına Göre Psikolojik İyi Oluş Değişimi ANOVA Testi Bulguları

İşin Anlam Kaynakları	İşin Anlam Kaynakları	Psikolojik İyi Oluş			
		N	Ort.	Ort. Fark	p
Anlamı Yok (N=32; Ort=3,60)	Tutku	93	4,24	-,63794*	,000
	Vatan Sevgisi	25	4,22	-,61062*	,020
	Esenlik	91	4,14	-,53440*	,000
	Faydalı Olma	107	4,13	-,52380*	,004
Para Kazanma (N=87; Ort=3,75)	Tutku	93	4,24	-,49061*	,000
	Esenlik	91	4,14	-,38707*	,004
	Faydalı Olma	107	4,13	-,376447*	,004

Ort. Fark= Ortalamalar Farkı (i-j); N=Kişi Sayısı; Ort= Ortalama; S.S.= Standart Sapma

* $p < 0,05$; N=588

Not: Anlamlı olmayan bulgulara tabloda yer verilmemiştir.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşamlarına ve işlerine yükledikleri anlam kaynaklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda işin anlam kaynaklarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı görülmüştür ($F=5,110$, $p=,000$). Tabloda yer verilmemesine rağmen yaşamın anlam kaynaklarına göre psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Puanların hangi alt gruplar arasında farklılaştığını tespit etmek üzere çoklu karşılaştırma sonuçları incelenmiştir. Çoklu karşılaştırma sonuçları incelendiğinde, “işimin anlamı yok” diyen katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile işinin anlamını tutku, vatan sevgisi, esenlik ve faydalı olma olarak gören katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Yine işinin anlamını “para kazanma” olarak gören katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile işinin anlamını tutku, esenlik ve faydalı olma olarak gören katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 3’te yer alan anlamlı farklar detaylı incelendiğinde psikolojik iyi oluş düzeyleri bağlamında en önemli farkın işimin anlamı yok ve para kazanma anlam kaynağı kategorisi ile tutku anlam kaynağı kategorisi arasında olduğu görülmektedir. İşinin anlamı olmayan (Ort.=3,60, S.S.=0,88) ve işinin anlamını para kazanma (Ort.=3,76; S.S.=0,83) olarak gören katılımcılar, tutku (Ort.=4,24; S.S.=0,51) olarak görenlerden daha düşük psikolojik iyi oluş düzeyine sahiptir. Diğer farklar incelendiğinde, işinin anlamı olmayan ve işinin anlamını para kazanma olarak gören katılımcılar; esenlik (Ort.=4,14; S.S.=0,53) ve faydalı olma (Ort.=4,13; S.S.=0,64) olarak gören katılımcılara göre daha düşük psikolojik iyi oluş düzeyine sahiptir. Ayrıca, işimin anlamı yok diyen katılımcılar; vatan sevgisi (Ort.=4,22; S.S.=0,53) olarak gören katılımcılara göre daha düşük psikolojik iyi oluş düzeyine sahiptir.

7. SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsanın psikolojik olarak olumlu bir ruh halinde olmasının zemininde yaşamının ve meşguliyetlerinin kendince anlamlı olması yatmaktadır. İnsan varlığını farklı kılan anlam arayışı ve anlam sorgulaması kişiyi ya güçlendirir ya da bir boşlukta dayanaksız kılabilir. Bu yüzden her bireyin anlam kaynağı farklı olsa da yaşamaya ve çalışmaya değer bulduğu anlam kaynağına sarılmak ve beslenmek zorundadır. Aksi takdirde ‘anlamsızlık’ hissi ‘hiçlik’ hissine sebep olur. Ruhü ölmüş canlı bedenlere dönüşen bireyler, nefsinin ihtiyaçlarını karşılayarak var olabileceklerini düşünürler. Aslında böyle bir var oluş adına yok olmaya mahkûm olurlar. Bireyin ruhunu, uğruna yaşadıkları canlı tutar. Bu yüzden bir anlam kaynağına sahip olmayan bireylerin psikolojik olarak sağlıklı olmaları oldukça güçtür.

Anlamsızlığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini hem yaşam hem de işin farklı anlam kaynaklarını, bu farklı anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluşa olası farklı etkilerini araştırmayı da amaç edinen bu çalışma yaşamın ve işin anlam kaynaklarının ilişkili olabileceği hipotezi üzerine kurgulanmıştır. Bu hipotezi test etmek adına yaşamın ve işin farklı anlam kaynaklarının neler olabileceğini keşfetmeye yönelik olarak ilgili anlam kaynakları kategorize edilmiştir. Yaşamın anlam kaynakları -ifade edilme sıklığına göre- sırasıyla; duygusal bağlılık, esenlik, değer odaklılık, maneviyat, faydalı olma, amaçlar, bireysel gelişim ve para kazanmadır. Literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından benzer ve farklı yaşamın anlam kaynakları kategorileştirmelerinin yapıldığı görülmektedir. Literatürde yer alan ilişki (De Vogler ve Ebersole, 1980), bağlılık (Schnell, 2009), duygu ve ilişki odaklılık (Güven, 2015) ve sosyal bağlantı (Ratner vd., 2019) anlam kaynaklarına benzer olarak bu çalışmada duygusal bağlılık anlam kaynağı; varoluşçu hedonizm (De Vogler ve Ebersole, 1980), iyi oluş (Schnell, 2009) ve iyioluş için araçlar (Ratner vd., 2019) anlam kaynaklarına benzer olarak esenlik anlam kaynağı; inanç (De Vogler ve Ebersole, 1980), dikey öz aşmışlık (Schnell, 2009), din odaklı anlam (Güven, 2015), tinsellik ve maneviyat (Ratner vd., 2019) anlam kaynaklarına benzer olarak maneviyat anlam kaynağı ortaya çıkmıştır. Yine literatürde yer alan hizmet etme (başkalarına yardım etme), yatay öz aşmışlık, amaç odaklı anlam, gelecek yönelimi, gelişim, anlama, kendini gerçekleştirme ve kazanım (maddi kazanç) anlam kaynaklarına (De Vogler ve Ebersole, 1980; Schnell, 2009; Güven, 2015; Ratner vd., 2019) benzer olarak bu çalışmada amaçlar, bireysel gelişim ve para kazanma yaşamın anlam kaynağı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca söz konusu çalışmalardan farklı olarak değer odaklılık bu çalışmada ortaya çıkan bir diğer anlam kaynağı olmuştur. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan anlam kaynaklarının bazıları benzer olduğu bazıları ise farklılaştığı görülmektedir. Bu benzerlik ve farklılıkların oluşmasında kültürün etkili olabileceği düşünülmektedir. Kültür bireylerin hayata ve işe bakış açılarını, davranışlarını ve işe dair değerlendirmelerini şekillendirmektedir. Bu anlamda kültürel değerler çalışanların kimlik inşa etmesinde etkilidir. Bu durum farklı kültürlerde farklı anlam kaynaklarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Steger vd., 2008, s. 662; Barrett ve Dailey, 2018, s. 286).

Yaşamın anlam kaynağına dair bulgular detaylı incelendiğinde, örneklemin önemli bir kısmı (%63) yaşamın anlamını sevdikleri ve mutluluğu olarak ifade etmiştir. Benzer şekilde De Vogler ve Ebersole'nin (1981, s. 89) yaptıkları çalışmada katılımcıların yarısından fazlası yaşamlarının anlam kaynağını ilişkiler (aile, arkadaşlık ve romantik ilişkiler) olarak ifade etmişlerdir. Bu kaynaklar kısmen duygu yoğun kaynaklar olarak görülmektedir. Özellikle duygusal bağlılıklar doğrudan yaşamın anlamının sevgi ve bağlılıklar neticesinde yoğunlaştığını göstermektedir. Yaşamın anlamının; 'düşünüyorum, öyleyse varım' bakışından daha çok 'seviyorum, öyleyse varım' bakışına daha yakın olduğu söylenebilir. Bu görüşü Layard'ın (2011, s. 63) Mutluluk isimli kitabında yer verdiği kapsamlı bir meta-analiz sonucu ve Lambert ve diğerlerinin (2010) çalışması da desteklemektedir; kişilerin mutluluğunu etkileyen yedi temel faktörün en başında aile ilişkileri gelmektedir ve genç yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırmada %68'i yaşamdaki kişisel anlamlarına en büyük katkıda bulunan yapının aileleri olduğunu belirtmişlerdir. Para kazanma amacı ise yaşamın anlam kaynakları içerisinde son sırada gelmektedir ve De Vogler ve Ebersole'nin (1981, s. 89) çalışmasında da katılımcıların sadece %2'si tarafından ifade edilmiştir. Para kazanma amacının son sırada gelmesinin olumlu görülmesi ile birlikte, insanların kendi ve sevdiklerinin mutluluklarını merkeze alan bir yaşam sürmesi ayrı bir tartışma konusu oluşturabilmektedir.

Her biri farklı bir sektörde çalışan katılımcıların işlerine yükledikleri anlamın kaynaklarının kategorize edilmesi yerli literatür adına önemli bir katkı olarak değerlendirilmiştir. Bulgulara göre -ifade edilme sıklığına göre- işin anlam kaynakları sırasıyla; faydalı olma, tutku, esenlik, para kazanma, saygınlık, gelişim ve öğrenme, görev, vatan sevgisi ve maneviyattır. Bu çalışmada işin anlam kaynağı olarak ilk sırada ifade edilen faydalı olma anlam kaynağı benzer şekilde Miller (2008) tarafından yapılan araştırmada da katkı duygusu anlam kaynağı olarak ilk sırada yer almış, Lips-Wiersma ve Wright'ın (2012) araştırmasında da diğerlerine hizmet etmek önemli bir anlam kaynağı olarak ifade edilmiştir. Özellikle toplulukçu toplumlarda kolektif amaçlar edinmek ve ortak faydaya odaklanmak, başarı ve bireysel gelişimden daha fazla anlamlı görüldüğü için (Grouden ve Jose, 2014, s. 30) faydalı olma anlam kaynağının ilk sırada yer alması bu görüşü desteklemektedir. Literatür incelendiğinde işin anlam kaynağı olarak benlik-kendilik duygusu, işin kendisi (Chalofsky, 2003; Miller, 2008), diğer insanlar (ilişkiler), manevi hayat, iş ortamı (görev ve maddi kazanç) (Rosso vd., 2010), mutluluk, önem (sosyal ilişkiler ve üretkenlik), tutarlılık ve yapı amaçlar-hedefler-motivasyon (kendi kaderini tayin ve iş tasarımı), finansal kaynaklar ve din (Ward ve King, 2017), birlik ve dayanışma, potansiyeli açığa çıkarma, başkaları için hizmet sağlama, kişisel gelişime katkı sunma ve otantikliği destekleme (Lips-Wiersman ve Wright, 2012) anlam kaynaklarının yer aldığı görülmektedir. Bu anlam kaynakları ile benzer şekilde bu çalışmada esenlik, para kazanma, gelişim ve öğrenme, maneviyat işin anlam kaynakları olarak ifade edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak tutku, saygınlık ve vatan sevgisi işin anlam kaynağı olarak ayrı bir kategori oluşturmuştur.

İşin anlam kaynakları kodları, yaşamın anlam kaynaklarında olduğu gibi yüzdesel olarak bir iki anlam kaynağı kategorisine dağılım göstermemiş; işe yüklenen anlam kodları kategorilere daha çeşitlilik arz etmektedir. Örneklemin yaklaşık %33'lük kısmı işlerini yaparken dışsal anlam kaynaklarından (para kazanma, saygınlık, görev) beslenmektedir. İşin anlamını içsel olarak atfeden, kendi tutkusu ve gelişim/öğrenmesi olarak gören kesim ile; yine içsel olan, ama bu sefer diğerlerine odaklanan, diğerlerine faydalı olma olarak gören kesim birbirine yakın frekanslara sahiptir. Para kazanma amacı beklendiği gibi işin anlam kaynaklarında daha ön plana çıkmıştır. Yaşamın anlam kaynaklarında önemli bir yüzdeye sahip olan maneviyat ise, işin anlam kaynaklarında son sırada yer almıştır.

Yaşamın ve işin anlam kaynakları arasında anlamlı bazı ilişkilere rastlanmıştır. Steger vd. (2012) belirttiği gibi işin anlamlı olması yaşamdaki anlamın bir alt alanını temsil etmektedir ve ilişkili olması kaçınılmazdır. Hatta bu çalışmada da olduğu gibi faydalı olma, maneviyat ve ilişkiler hem yaşamın anlam kaynağı hem de işin anlam kaynağı olarak görülmektedir (De Vogler ve Ebersole, 1981; Emmons, 2005; Fegg vd., 2007). Yaşamın ve işin anlam kaynakları arasında var olan istatistiksel ilişkiler incelendiğinde ise en bariz olanı işin anlamını para kazanmak olarak gören insanların, yaşamın anlamını ise daha çok duygusal bağlılıklar olarak görmesidir. Duygusal bağlılık anlam kaynağı içerisinde en yüksek paya sahip kod ise ailedir. Dolayısıyla bu ilişki insanların ailelerini düşündükleri için çalışmalarını yani para kazanmak istemeleri olarak açıklanabilir. Sevdiklerinin güvenliği, geleceği ve huzuru işin maddi kısmını önemli kılmaktadır. Yaşamın anlam kaynağını esenlik olarak tanımlayanlar ise işin anlam kaynağını daha çok faydalı olma olarak tanımlamaktadır. İnsanlar huzuru ve mutluluğu daha çok diğerlerine fayda sağlıyor olmakla bulmaktadır. Özellikle yaşamın anlamını maneviyat eksenine oturtanlar, işin anlamını açık biçimde faydalı olma olarak görmektedir. Ama işinin anlamına faydalı olmayı en az koyanlar, yaşamın anlamına para kazanmayı koyanlar olmuştur.

Psikolojik iyi oluşla anlam kaynaklarının ilişkisi fark testleri ile incelenmiştir. Bulgulara göre hangi anlam kaynağı olursa olsun, yaşama anlam yükleyen insanların psikolojik iyi oluşları birbirine benzer düzeydedir. Ancak işin anlam kaynaklarına göre psikolojik iyi oluş incelendiğinde; para kazanma anlam kaynağına sahip çalışanların psikolojik iyi oluşları en düşük olmakla birlikte faydalı olma, tutku ve esenlik anlam kaynakları ile anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. Para kazanma kaygısı ile iş yapan insanların daha mutsuz oldukları, en mutlu çalışanların ise işlerinin anlam kaynağının tutku olduğu ortaya konmuştur. Belirli bir düzeye kadar elde edilen gelirin insanların refahı ve mutluluğu için önemli olduğu bilinmekteyken (Layard, 2011, s. 62), aşırı derecede finansal başarı, para kazanma ve materyalizmi kendine hedef edinmiş kişilerin iyi oluş düzeyleri daha düşüktür (Tatzel, 2002). İş yaşamındaki tutkunun ise kişinin yaşam amacı ve özgecil amacına daha fazla sarılmasına katkı sağlayarak böylece kişinin daha mutlu bir hayat sürmesine de katkı sağladığı araştırmacılar tarafından da ortaya konulmuştur (Yukhymenko-Lescroart ve Sharma, 2019; Yukhymenko-Lescroart ve Sharma, 2020). Ayrıca bireyler, diğer insanlar için faydalı işler yaparak onların hayatına dokunduklarında kendi iyi oluşlarına da katkı sağladıklarını düşünmektedir (Molloy ve Foust, 2016, s. 350).

Bu araştırma ile özellikle işin anlam kaynaklarına dair özgün bir sınıflandırma yapıldığı düşünülmektedir. Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanındaki araştırmalara giderek yansımaları, işin anlamlılığı ve anlam kaynaklarına dair çalışmaları giderek artıracaktır. Çünkü anlam içsel motivasyona dair yeni yaklaşımlar içinde en önemli motivasyon kaynağıdır. Motivasyon 3.0 yaklaşımına göre anlamın; diğerleri için bir şeyleri farklı yapmak olarak tanımlanması ve bu çalışmada da işin anlam kaynağının en yüksek frekansla 'faydalı olma' olarak bulgulanması birbirini desteklemektedir. Bu yüzden işin anlamına diğerlerini koymak en güçlü motivasyon kaynaklarından birini oluşturacaktır. Bu kaynak, yaşamdaki mutluluğu da sağlamaktadır. Ayrıca fayda gözetilen bir işin tutku ile yapılması bu çalışmanın bulgularına göre bir işi icra etmedeki en yüksek içsel motivasyonu oluşturacaktır. Bu bulgular ışığında yöneticinin çalışanın yaptığı bir işe anlam yüklemesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Çalışan bir anlam yokluğu yaşıyorsa yönetici bu boşluğu doldurmalı; çalışanın neyi, hangi işi yaptığına daha mutlu olacaksa buna yakın bir iş tasarımı oluşturulmalıdır. Bununla birlikte çalışanın faydasını hissettiği ve gördüğü işte daha mutlu olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla yönetici çalışanları ile iletişim kurarken, onlara misyon ve vizyon aktarırken yaptıkları işin kimlere faydalı olduğunu söylemeli ve göstermelidir.

Son olarak araştırmanın örnekleminin çok fazla meslek grubundan oluşması araştırmanın kısıdını oluşturmaktadır. Daha büyük örneklerde ve meslek gruplarının dağılımlarının homojen olduğu örneklerde araştırma tekrarlanabilir. Ayrıca farklı sektörlerde, farklı meslek gruplarına göre işin anlam kaynaklarının farklılaşması farklılaşmadığına dair çalışmaların yapılmasının alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Alandete, J. G. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89-98.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. ve Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allan, B. A., Duffy, R. D. ve Douglass, R. (2015). Meaning in life and work: A developmental perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323-331.
- Allan, B. A., Rolniak, J. R. ve Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development*, 47(1), 111-125.
- Arnold, K., Barling, J. ve Mckee, M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Awartani, M. ve Looney, J. (2015). *Learning and well-being: An agenda for change*. Qatar Foundation.

- Aytekin, İ. ve Sakal, Ö. (2021). Erillik-dışılık ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde yaşamda anlamın aracılık etkisi. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (1), 248-284
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. ve Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2019). Yaşamın anlamı ve işin anlamlılığı arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33), 348-362.
- Barrett, A. K. ve Dailey, S. (2018). A new normal? Competing national cultural discourses and workers' constructions of identity and meaningful work in Norway. *Communication Monographs*, 85(2), 284-307.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L. ve Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.
- Briki, W. (2017). Passion, trait self-control, and wellbeing: Comparing two mediation models predicting wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-11.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3. Baskı). Routledge.
- Carreno, D. F., Eisenbeck, N., Cangas, A. J., García-Montes, J. M., Del Vas, L. G., ve María, A. T. (2020). Spanish adaptation of the Personal Meaning Profile-Brief: Meaning in life, psychological well-being, and distress. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 20(2), 151-162.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6, 69-83.
- Chalofsky, N. ve Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331-340.
- Creswell, J. W. (2016). Nicel yöntemler. S. B. Demir (Çev. Ed.), M. Bursal (Çev.). *Araştırma deseni: Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları* içinde (s. 155-182), Eğiten Kitap. (Orijinal eserin yayın tarihi 2013).
- Damáσιο, B. F., Koller, S. H. ve Schnell, T. (2013). Sources of meaning and meaning in life questionnaire (SoMe): Psychometric properties and sociodemographic findings in a large Brazilian sample. *Acta de Investigación Psicológica*, 3(3), 1205-1227.
- De Crom, N. ve Rothmann, S. I. (2018). Demands-abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based jobs. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-12.
- De Neve, J. E. ve Sachs, J. D. (2020). Sustainable development and human well-being. *World Happiness Report*, 112-127.
- De Vogler, K. L. ve Ebersole, P. (1980). Categorization of college students' meaning of life. *Psychological Reports*, 46(2), 387-390.
- De Vogler, K. L. ve Ebersole, P. (1981). Adults' meaning in life. *Psychological Reports*, 49(1), 87-90.
- Debats, D. L. (1999). Sources of meaning: An investigation of significant commitments in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(4), 30-57.
- Dich, N., Lund, R., Hansen, Å. M. ve Rod, N. H. (2019). Mental and physical health effects of meaningful work and rewarding family responsibilities. *PloS one*, 14(4), 1-11.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 349-369.

- Doré, B. P., Morris, R. R., Burr, D. A., Picard, R. W. ve Ochsner, K. N. (2017). Helping others regulate emotion predicts increased regulation of one's own emotions and decreased symptoms of depression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 729-739.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Emmons, R. A. (2003). Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life. C. L. M. Keyes ve J. Haidt (Ed.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* içinde (s. 105-128), American Psychological Association.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 61(4), 731-745.
- Fegg, M. J., Kramer, M., Bausewein, C. ve Borasio, G. D. (2007). Meaning in life in the Federal Republic of Germany: Results of a representative survey with the schedule for meaning in life evaluation (SMiLE). *Health and Quality of Life Outcomes*, 5(1), 59-67.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: Introducing statistical method*, (3. Baskı), Thousand Oaks, Sage Publications.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill International Edition.
- Frankl, V. (2013). *İnsanın anlam arayışı*. S. Budak (Çev.), İstanbul: Okuyanlar Yayınları.
- Froidevaux, A. ve Hirschi, A. (2015). Managing the transition to retirement: from meaningful work to meaning in life at retirement. *Handbook of research on sustainable careers* içinde (s. 350-363). Edward Elgar Publishing.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M. ve Caputi, P. (2015). Describing work as meaningful: towards a conceptual clarification. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(3), 202-223.
- Glaw, X., Kable, A., Hazelton, M. ve Inder, K. (2017). Meaning in life and meaning of life in mental health care: An integrative literature review. *Issues in Mental Health Nursing*, 38(3), 243-252.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153.
- Grouden, M. E. ve Jose, P. E. (2014). How do sources of meaning in life vary according to demographic factors? *New Zealand Journal of Psychology*, 43(3), 29-38.
- Grouden, M. E. ve Jose, P. E. (2015). Do sources of meaning differentially predict search for meaning, presence of meaning, and wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 5(1), 33-52
- Güven, P. (2015). *Üniversite öğrencilerinde yaşamın amacı ve anlamı ile yaşam doyumu ve yakın ilişkiler* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Hicks, J. A. ve King, L. A. (2009). Positive mood and social relatedness as information about meaning in life. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 471-482.
- Ho, M. Y., Cheung, F. M., ve Cheung, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 658-663.
- Hooker, S. A., Masters, K. S., Vagnini, K. M., ve Rush, C. L. (2020). Engaging in personally meaningful activities is associated with meaning salience and psychological well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 15(6), 821-831.
- Hu, J. ve Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-10.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

- Hupkens, S., Machielse, A., Goumans, M. ve Derkx, P. (2018). Meaning in life of older persons: An integrative literature review. *Nursing Ethics*, 25(8), 973-991.
- Jiang, L. ve Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-558.
- Kashdan, T. B. ve Steger, M. F. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: Traits, states, and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31(3), 159-173.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Killingsworth, M. A. (2021). Experienced well-being rises with income, even above \$75,000 per year. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(4), 1-6.
- Kim, M. ve Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
- King, L. A. ve Hicks, J. A. (2009). Detecting and constructing meaning in life events. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 317-330.
- Krok, D. (2015). The role of meaning in life within the relations of religious coping and psychological well-being. *Journal of Religion and Health*, 54(6), 2292-2308.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Baumeister, R. F., Fincham, F. D., Hicks, J. A. ve Graham, S. M. (2010). Family as a salient source of meaning in young adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 367-376.
- Layard, R. (2011). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin UK.
- Lips-Wiersma, M. ve Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group ve Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Martela, F. ve Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-15.
- Martela, F. ve Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M. ve Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course* [Ph.D. Dissertation]. Fielding Graduate University.
- Molloy, K. A. ve Foust, C. R. (2016). Work calling: Exploring the communicative intersections of meaningful work and organizational spirituality. *Communication Studies*, 67(3), 339-358.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma* [Doktora Tezi], Mersin Üniversitesi.
- Park, N., Park, M. ve Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 1-13.
- Ratner, K., Burrow, A. L., Burd, K. A. ve Hill, P. L. (2019). On the conflation of purpose and meaning in life: A qualitative study of high school and college student conceptions. *Applied Developmental Science*, 1-21.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.

- Rothausen, T. J. ve Henderson, K. E. (2019). Meaning-based job-related well-being: exploring a meaningful work conceptualization of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 357-376.
- Rouke, L. ve Anderson, T. (2004). Validity in content analysis. *Educational Technology Research and Development*, 52(1), 5-18.
- Rousseau, F. L. ve Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195-211.
- Schnell, T. (2009). The sources of meaning and meaning in life questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483-499.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Page (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology and work* içinde (s. 131-142), Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger, M. F., Kawabata, Y., Shimai, S. ve Otake, K. (2008). The meaningful life in Japan and the United States: Levels and correlates of meaning in life. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 660-678.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L. ve Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage publications.
- Tatzel, M. (2002). "Money worlds" and well-being: An integration of money dispositions, materialism and price-related behavior. *Journal of Economic Psychology*, 23(1), 103-126.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, A. E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekler* (1. Baskı). Epsilon
- Tay, L., Zyphur, M. ve Batz, C. L. (2018). Income and subjective well-being: Review, synthesis, and future research. Diener, E., Oishi, S. ve Tay, L. (Ed.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- The Jamovi Project. (2021). *Jamovi. (Version 1.6)* [Computer Software]. <https://www.jamovi.org> adresinden 4 Mayıs 2021 tarihinde alınmıştır
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2(1), 1-21.
- Van Tongeren, D. R., Green, J. D., Hook, J. N., Davis, D. E., Davis, J. L. ve Ramos, M. (2015). Forgiveness increases meaning in life. *Social Psychological and Personality Science*, 6(1), 47-55.
- Ward, S. J. ve King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82.
- Waytz, A., Hershfield, H. E. ve Tamir, D. I. (2015). Mental simulation and meaning in life. *Journal of personality and social psychology*, 108(2), 336.

- Weeks, K. P. ve Schaffert, C. (2019). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045-1061.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. K. Cameron ve J. Dutton (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* içinde (s. 296-308), Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Yener, S. (2018). Kadın çalışanların kadınsı cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasındaki etkileşimde cinsiyet rol stresinin aracı rolü. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(1), 42-56.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Yeung, J. W., Zhang, Z. ve Kim, T. Y. (2018). Volunteering and health benefits in general adults: cumulative effects and forms. *BMC Public Health*, 18(1), 1-8.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A. ve Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 863-881.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A. ve Sharma, G. (2020). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of Career Development*, 20(10),1-14.