

COVID-19 KÜRESEL SALGININDA İŞ PERFORMANSI İÇİN ARANAN KAYNAK OLARAK İŞİN ANLAMI: DOKTORLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

MEANING OF WORK AS A SOUGHT SOURCE FOR JOB PERFORMANCE IN THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON DOCTORS

Sema POLATCI *, Fatih SOBACI **

* Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, semapolatci@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-4671-1356

** Öğr. Gör. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Meslek Yüksekokulu, fatih.sobaci@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2261-5079

ÖZ

İşin anlamının, özellikle kriz dönemlerinde daha önemli roller üstlendiği düşünülmektedir. Bu nedenle COVID-19 küresel salgınına denk gelen dönemde gerçekleştirilen çalışmanın verileri Tokat'ta kamu sektöründe çalışan tıp doktorlarından (pilot uygulama için N=70, asıl araştırma için N= 282) toplanmıştır. Araştırma örnekleminin araştırma sonuçlarını daha değerli kıldığı düşünülmektedir. Bu kapsamda, ilk olarak Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen İşin Anlamı Ölçeği'nin (WAMI) Türkçe geçerliliği sunanmıştır. LISREL programında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) elde edilen uyum iyiliği değerleri, modelin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu göstermektedir. 10 ifade ve 3 boyuttan oluşan orijinal şekliyle Türkçeye geçirilen ölçeğin iç tutarlık katsayısı ,90'dır. Araştırmada daha sonra işin anlamının görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçları işin anlamı ve tüm alt boyutlarının iki performans türünü de pozitif şekilde etkilediğini göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar, işin anlamının belki de iş hayatlarının en sıkıntılı dönemlerini yaşayan doktorlar açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan hareketle, anlamlı işin örgütler açısından son derece önemli bir kaynak olduğu ve bu önemin kriz dönemlerinde varlığını sürdürerek daha da değerli hale geldiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamı, İş Performansı, Doğrulayıcı Faktör Analizi, COVID-19, Sağlık Yönetimi.

Jel Kodları: M12, L25, M19.

ABSTRACT

It is thought that the meaning of work plays more important roles, especially in times of crisis. For this reason, the data of the study, which was carried out in the period corresponding to the COVID-19 Pandemic, were collected from medical doctors working in the public sector in Tokat (N = 70 for pilot study N = 282 for the main study). It is thought that the research sample makes the research results more valuable. In this context, firstly, the Turkish validity of WAMI, developed by Steger et al. (2012), has been tested. The values obtained from the confirmatory factor analysis (CFA) performed in the LISREL program show that the model has an acceptable level of fit. The original of the scale consists of 10 statements and 3 factors. The scale has been validated to Turkish with this form. The internal consistency reliability of the scale was calculated as 90. Later in the research,

¹ Bu çalışma, danışmanlığı Doç. Dr. Sema POLATCI tarafından yürütülmekte olan ve Fatih SOBACI'nın hazırlamakta olduğu doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

the effect of the meaning of work on task performance and contextual performance was examined. The regression analysis results show that the meaning of work and all its sub-dimensions positively affect both types of performance. The results obtained reveal the importance of the meaning of work in terms of the performance of the doctors who are experiencing perhaps the most difficult periods of their business life. Based on this result, it can be said that meaningful work is an extremely important resource for organizations and becomes more important by protecting importance in times of crisis.

Keywords: *Meaning of Work, Job Performance, Confirmatory Factor Analysis, COVID-19, Healthcare Management.*

Jel Codes: *M12, L25, M19.*

1. GİRİŞ

İnsanlığın her geçen gün daha hızlı değişen gündeminde iki ayrı uç noktanın izlerini görmek mümkündür. Bir tarafta NASA'nın Mars'a koloni kurma çalışmaları ve yeni yaşam alanları için yürüttüğü araştırmalar gündem olurken, diğer tarafta çeşitli nedenlerle vatanlarını terk etmek durumunda kalan göçmenler sorunu gündem olmaktadır. Bazı bilim insanları Mars'ta yaşam sürdürmenin insanları başkalaşıma uğratabileceğinden kaygılanırken; bazıları göçmenlerin, gittikleri ülkelerin toplumsal yapısını başkalaştırabileceklerinden ve bunun yaratacağı sorunlardan kaygılanmaktadır. Aynı günlerde ajanslara düşen haberlerden birinde uzay seyahati için servet ölçüsünde bedel ödeyen insanların fotoğrafı yer alırken, diğer haberde dünyanın değişik bölgelerinde açlıktan ölen ya da karşı kıyıya tutunmak isterken yola çıktığı kıyıya vuran bebeklerin fotoğrafı yer almaktadır. Bu ve daha fazla çoğaltılabilecek zıtlıkların özünde yatan temel problemin, kaynaklara ilişkin algı olduğu düşünülmekte; çoğunlukla maddi kaynakların öncelendiği ve insanın arka plana atıldığı bu olayların, aynı zamanda psikolojik bir kaynak olarak anlamın geri plana atıldığı bir dünyanın yansımaları olduğu değerlendirilmektedir. COVID-19 küresel salgını, maddi kaynakların gelişmiş ülkeler açısından dahi sınırlılığını ortaya koymuş, örneğin salgının ilk dönemlerinde İngiltere sağlık malzemesi ve maske gibi ihtiyaçlarını farklı ülkelerin yardımlarıyla sağlayabilmiştir. Ayrıca salgın, maddi motivatörlerin sağlanamadığı durumlarda çaresizlikler yaşanabileceğini farklı ülkelerdeki (örneğin Yunanistan) sağlık görevlilerinin eylemleri üzerinden gün yüzüne çıkarmıştır. Her koşulda en iyi performansı sürdürmek isteyen sağlık çalışanlarının ise tükenmişlik gibi sorunlar yaşadığı araştırma sonuçlarına (Kang vd., 2020: 11) yansımaktadır. Bu şartlarda işin anlamı gibi psikolojik kaynakların iş performansı açısından ön plana çıkarılması ve değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekte ve çalışma bu düşünceden beslenmektedir.

En temel bilimlerden olan ekonomi, insanların sınırsız ihtiyaçları olduğunu ve bu ihtiyaçları giderecek kaynakların sınırlı olduğunu belirtmektedir. Bu durumda sınırlı kaynağı eline geçirenin yaşamını sürdürebileceği bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Ekonominin can damarı olan işletmeleri konu alan işletme bilimi ise kaynakların verimli kullanılması yoluyla ulaşılacak rekabet üstünlüğüne vurgu yapmaktadır. Söz konusu edilen ve kaynakların sınırlı olduğu dış dünya, insanların sahip oldukları asli kaynakları/değerleri barındıran içkin dünyaların daha ziyade geri plana atıldığı bir dünya olarak da değerlendirilebilir. Bu anlamda, insanlığın farklı gezegenlerde yaşama çabasını öncelemek yerine, kendinde var olan başka dünyaları keşfetmeye olan ihtiyacının her geçen gün arttığı ve bu dünyalardan en önemlilerinden birisinin “insanın anlam dünyası” olduğu düşünülmektedir.

Frankl (2020: 113-114), anlam bulmak için çabalamanın hayattaki birincil motivasyon kaynağı olduğunu ve insanın asıl kaygısının sanılanın aksine haz değil, aradığı bu anlamı hayatında görmek olduğunu belirtmektedir. İnsan, aradığı anlamı bulduğunda ve

yansımalarını hayatında uyguladığında anlam dünyasının kapılarının sonuna kadar açılacağı ve kaynak probleminin de büyük oranda çözüleceği düşünülmektedir. Çünkü anlam dünyası, insan gönlünün zenginliğinden beslenmektedir. Bu söylenenlerin bir değer taşıması için insanın özünde iyi olduğunun ve bu özden beslenmenin önemli olduğunun kabul edilmesi önem arz etmektedir.

Neoliberalizmin birçok insanı, tüm ilişkilerinde kâr etme odaklı iş arkadaşlıkları kuran mikro girişimcilere dönüştürdüğü bu çağda, insanın anlam sancısının şiddetini artırdığı düşünülmektedir. Bu sancının gittikçe daha çok hissedildiği alanlardan birisi de iş hayatıdır. İnsan hayatının yaklaşık üçte birini kapsayan iş hayatı, diğer önemlerine ilaveten, kişinin kendisini ifade etme ve gösterme imkânı olan, bu çerçevede aradığı anlamı bulabileceği bir alan olarak farklı bir öneme sahiptir. Daha önemli olan ise hem çalışanların hem yöneticilerin ve hem de örgütlerin anlamlı bir işle elde edebilecekleri kazanımlardır. Yukarıda kaynaklarla ilgili olarak değinilen bakış açısından hareketle, anlamlı işin sağlayabileceği en büyük kazanımın sınırsız bir içsel kaynak olduğu düşünülmektedir. Motivator olarak kullanılacak dışsal ve maddi kaynakların sınırlılığı gerçeği ve bunların anlamın gerisinde kaldığını gösteren araştırma sonuçları (örneğin Hu ve Hirsh, 2017: 8; Payne, 2018: 26) bu düşünceyi destekleyici bir değerlendirme olabilir. Anlamlı iş, yaşamın ve insani gelişmenin ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte (Michaelson, 2005: 7), çalışanlara ve örgütlere sağladığı önemli faydalarla (Steger vd., 2012: 323) ön plana çıkmaktadır.

Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarının yolu olarak değerlendirilebilecek performans kavramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda üzerinde çokça çalışılan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Bu durumun, performansın çoğunlukla bağımlı değişken olarak nihai bir sonuç olarak değerlendirilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bu bağımlı değişkenin düzeyini artırabilecek çok sayıda değişken olmakla birlikte (Polatçı vd., 2020; Demirer, 2019; Yılmaz ve Polatçı, 2018; Rich vd., 2010, Rotundo ve Sackett, 2002) yukarıda değinilen sınırsız bir içsel kaynak olarak işin anlamı düşüncesi, bu düşünceyle paralel yönlere sahip olan İş Özellikleri Teorisi (Hackman ve Oldham, 1975) ve personel güçlendirme yaklaşımları (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995); ayrıca işin anlamının performans üzerindeki etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışma ışığında (Allan vd., 2018: 172; Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 7; Özkan, 2017: 112; Petchsawang ve Duchon, 2012: 204; Scroggins, 2008: 65; Harris vd., 2007: 257) en önemli değişkenlerden birinin işin anlamı olduğu düşünülmektedir. Son dönemde yaşanan COVID-19 küresel salgınının özellikle sağlık sektörü üzerinde yarattığı etki ve bu sektör çalışanlarının tüm olumsuzluklara ve uzayan sürece rağmen toplum sağlığı için sergiledikleri canla başla çalışma ve güçlü mücadele reaksiyonu, bu reaksiyonda etkisi olduğu düşünülen bir kaynak olarak işin anlamını incelenmeye değer kılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, işin anlamının görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu etki, dünyanın çok nadir yaşayabileceği bir konjonktürde, küresel salgın döneminde doktorlar üzerinden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiş olup; bu nedenle çalışmanın önemli ve özel sonuçlar sunduğu düşünülmektedir. Araştırmanın diğer amacı, İşin Anlamı Ölçeği'nin Türkçe geçerliliğini sınamaktır. Ölçek daha önce farklı çalışmalarda (Fındıklı vd., 2017; Akın vd., 2013) Türkçeye geçirilmiş olsa da kavrama olan ilginin hak ettiği ölçüde olmadığı düşünülmektedir. Ölçeğin geçerliliğini sınamadaki ilk amaç, işin anlamı kavramına olan ilgiyi artırmaktır. Ayrıca anlamın büyük bir değer ifade ettiği bir dönemde ve bu duyguyu yoğun olarak hissettiği düşünülen farklı (diğer çalışmalara göre) bir örneklem üzerinden bu sınamayı yaparak yazına katkı sunmak amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşin Anlamı

Anlam ve kişinin yaşamında anlam bulma çabası, insandaki temel ve öznel güdüleyici güç (Frankl, 2020: 113) olarak son derece önemli bir kavramdır. Üzine söylenebilecek birçok farklı özelliği olmakla birlikte yalnızca bu (temel ve öznel güdüleyici güç olma) özelliği dahi, anlamı, çalışma hayatı açısından incelemeye değer kılmaktadır. Bu değer bir yansıması olarak örgütsel psikoloji alanındaki araştırmalar, işin anlamının önemini giderek daha fazla konu edinmekte (Wan Wingerden ve Van der Stoep, 2018: 1) ve insanların, daha çok anlamlı olan işleri yürütmek istedikleri (Steger vd., 2012: 322) çeşitli araştırmalarda vurgulanmaktadır.

Türkçe yazında işin anlamı (Oruç, 2019), işin anlamlılığı (Evcimen vd., 2020) ve anlamlı iş (Keleş, 2017) gibi farklı başlıklarda incelenen kavram, bu çalışmada “işin anlamı” (meaning of work) şeklinde adlandırılmakta, işin anlamlı hissedilmesi sonucu oluşan iş de anlamlı iş şeklinde nitelendirilmektedir. Daha açık olarak anlamlı iş, insanların kendileri için anlam, amaç veya önem taşıdığına inandıkları ücretli veya ücretsiz bir iş (Steger, 2017: 61), çalışmalarını gerçekleştirerek değerli bir amaca pozitif, önemli ve yararlı bir katkı sunduklarını düşündükleri pozitif bir psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Albrecht, 2013: 239). Bu tanımlar ışığında anlamlı iş, çalışanın yürütmekte olduğu iş hakkında düşündüğünde, yürüttüğü iş belli amaçlara hizmet ettiğini, çıktılarının farklı kesimlere (kendisi, örgütü, başkaları vb.) yarar sağladığını hissetmesi ve bu değerlendirme sonucu işine beslediği pozitif bir örgütsel duygulanım olarak tanımlanabilir.

İşin anlamının daha net anlaşılması için farklı boyutlandırmalara tabi tutulduğu (örneğin Lips-Wiersma ve Wright, 2012) görülmektedir. Bu boyutlandırmalar içinde yazında en çok karşılaşılan boyutlandırma Steger ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Steger ve arkadaşları (2012: 324–325) işin anlamını, üç ana boyuttan oluşan bir yapı olarak kavramsallaştırmaktadırlar. Çalışmanın ölçeğinde de yer bulan bu boyutlar; işin pozitif anlamı (positive meaning in work), işten anlam yaratma (meaning making through work) ve çoğunluğun iyiliği (greater good motivations) şeklinde sıralanmaktadır.

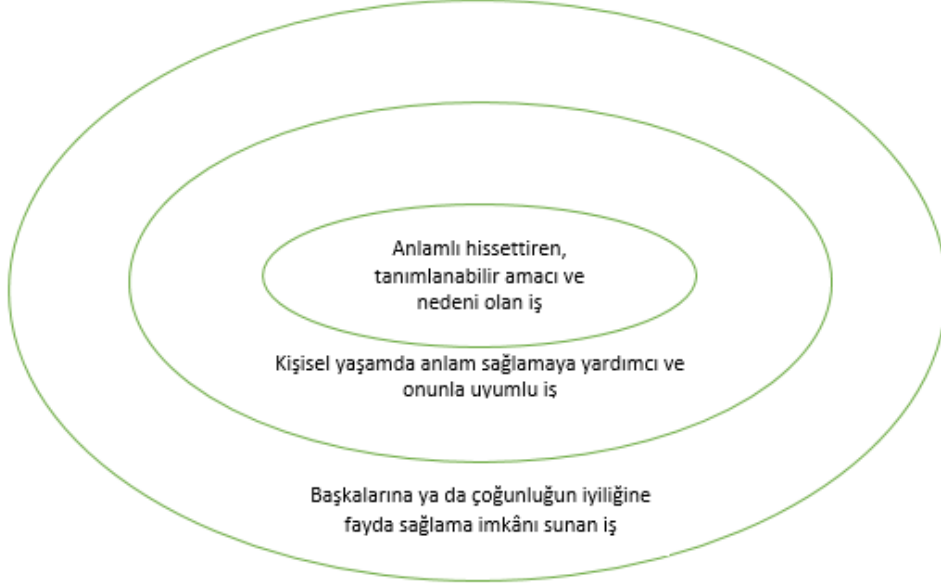
İşin Pozitif Anlamı: Yapılan işin anlamı ve örgütsel bir amacı veya nedeni olduğu çalışan tarafından algılandığı zaman iş, pozitif bir anlam ifade etmeye başlamaktadır (Steger, 2017: 62). Daha açık bir ifadeyle, işin, başka anlam faktörleri hesaba katılmaksızın, direkt olarak kendisinin önemli görülmesi sonucu çalışanda yaratmış olduğu anlam hissine işin pozitif anlamı denmektedir. Bu özelliğiyle işin pozitif anlamı, işin anlamına ilişkin diğer boyutların temeli olarak değerlendirilebilir. Yalnızca işin yarattığı anlama ilişkin olması, bu boyutu ilk bakışta önemsiz gibi gösterebilse de çok daha geniş bir anlamın ancak işi anlamlı görmekle başlayacağı düşünüldüğünde işin pozitif anlamının önemi görülebilmektedir.

İşten Anlam Yaratma: Anlamlı çalışma modelinin çekirdeğinde yer alan işin pozitif anlamından sonra ikinci halkada yer alan işten anlam yaratma boyutuyla birlikte model (Steger, 2017: 63), insanların çalışmalarının daha geniş yaşam bağlamlarını yakalamalarına yardımcı bir özelliğe kavuşmaktadır (Steger vd., 2012: 325). İşten anlam yaratma, işe ait özelliklerin ve bunların kişide yarattığı hislerin yine kişinin hayatına dokunması ve bu dokunuşun hayatın anlamına katkı sunması durumu olarak tanımlanabilir. Kendi içinde anlamlı ve hayata anlam katan iş, çoğunluğun iyiliğine katkı sağlamaya ve bu açıdan da anlamlı olmaya aday görülmektedir.

Çoğunluğun İyiliği: Bu boyut, işin en yüksek anlama ulaşabilmesinin yolunun, işin ancak başkaları üzerinde yaratacağı etkiyle mümkün olacağı düşüncesinden beslenmektedir (Steger vd., 2012: 325). İşin kendisinde ve işin kişinin kendi hayatına dokunuşunda bulunan anlam sonrası çalışan, yürüttüğü iş sayesinde bu kez başkalarının hayatına dokunmakta ve katkı

sunmaktadır. Bu boyutla birlikte anlamlı çalışma modelindeki son halka da şekillenmekte, çoğunluğun iyiliği en büyük ve dış halka olarak modeldeki yerini almaktadır. Bu

Şekil 1: Anlamlı Çalışma Modeli



Kaynak: (Steger, 2017: 63)

boyut, yazında farklı isimlerle nitelenmekle birlikte, Steger ve arkadaşlarının (2012) boyutla ilgili açıklamaları ve yazında çoğunluğun iyiliği şeklinde isimlendiren çalışmalar (Yıldırım vd., 2021; Evcimen vd., 2020; Özkan, 2017) göz önünde bulundurularak bu isimlendirme tercih edilmiştir.

2.2. İşin Anlamı ile İş Performansı İlişkisi

Performans kavramı, kelime anlamı itibariyle “başarım”, “herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Güncel Türkçe Sözlüğü). Örgütsel anlamda performans ya da iş performansı, çalışanın kontrolünde olan ve örgütün amaçlarına katkıda bulunan eylemler ve bu bağlamda ortaya çıkan sonuçlar şeklinde tanımlanmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66; Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Farklı boyutlandırmalar olmakla birlikte yazında en sık karşılaşılan performans boyutlandırmasının görev performansı ve bağlamsal performans olduğu görülmektedir. Çalışmada kullanılan performans ölçeğinin boyutlarını da oluşturduğu için bu boyutların kısaca açıklamanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Görev Performansı: Bir işin teknik ve uzmanlık gerektiren yönleri ile işe ilişkin mal veya hizmet üretiminde doğrudan rol oynayan eylemleri kapsayan performans boyutuna görev performansı adı verilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002: 67; Van Scotter vd., 2000: 526; Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 476). İşle ilgili resmi faaliyetleri kapsayan (Borman ve Motowidlo, 1993) görev performansı, bu özelliğinin bir sonucu olarak görev tanımına yaklaştığı ölçüde yükselmekte ve bunun dışında ekstra bir çabayı içermemektedir.

Baglamsal Performans: Resmi rol gereksinimlerinin ötesine geçen, diğer bireylere veya bir bütün olarak örgüte yönelik gönüllü, isteğe bağlı davranışları ifade etmektedir (Gellatly ve Irving, 2001: 233). Bu özellikleri nedeniyle bağlamsal performans, işin gerçekleştirildiği

önerilmektedir. Bu faktörlerin uygulanmasına dönük değerlendirmeler ayrı bir çalışma konusu olarak araştırmacılara önerilebilir.

- Özellikle küresel salgın döneminde, sağlık sektörü ve doktorlar özelinde dünya ve Türkiye gündemindeki tartışmalarda, doktorların mesleğine dönük işin anlamından beslenerek yapılan açıklama ve yönetim yaklaşımlarına çok rastlanılmamaktadır. Böylesine değerli bir kaynağın, işin anlamına vurgunun, belki de dünya tarihinde bu derece bir daha önem ifade etmeyeceği bir gündemde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekte ve bu konuya özen gösterilmesi tüm sağlık sektörü paydaşlarına önerilmektedir.

- Dönüşümcü ve etik liderlik gibi liderlik tarzlarının işin anlamı üzerinden performansa katkı yapabileceği (Cleavenger ve Munyon, 2013; Piccolo vd., 2010) çeşitli araştırma sonuçlarında görülmektedir. Bu nedenle örgütlerde işin anlamına yatırım yapmanın lider seçiminden başladığı ve bu konuya önem verilmesi gerektiği söylenebilir.

- Chalofsky (2003), anlamlı işin bireyin yetkinlikleri, değerleri ve amacı ile işin amaçları arasında uyum inşa edilerek işyerinde sağlanabileceğini belirtmektedir. Bu konuda insan kaynakları yöneticileri başta olmak üzere tüm yöneticilere görev düştüğü unutulmamalıdır. Ayrıca tüm çalışanların ve doktorların işin anlamı konusunda bilgilendirmeleri ve bu konudaki farkındalıklarının artırılması önerilmektedir. Tüm bu tavsiyelerin, pratiğe dönüşmesinin işin anlamı konusunda eğitimlerle gerçekleştirilebileceği düşünülmekte ve bu tür eğitimler önerilmektedir.

- Mevcut araştırmalar çalışanların daha anlamlı bir iş arayışı içinde daha yüksek ücretten vazgeçmeye istekli olduklarını göstermektedir (Hu ve Hirsh, 2017: 8). Maddiyatın hemen her konuda ön planda tutulduğu bir örgütsel işleyişte, anlamın bu yönünün örgütler tarafından ayrıca dikkate alınması önerilebilir.

- Örgüt kültürü ve ikliminde pozitif kaynaklara alan açmak ve koçluk, mentorluk gibi yollarla bu durumu desteklemek çalışmanın bir diğer önerisidir. Özellikle küresel salgın gibi dönemlerde koçluğun önemli çıktılar sunduğu (Jarosz, 2021: 18) bilinmektedir.

- Örgüt ve yöneticilerin psikolojik kaynaklar noktasında çalışanlarına her dönem destek olamayacakları yine güncel problemler ve evde çalışma gibi uygulamalar nedeniyle görülmektedir. Bu nedenle çalışanların kendi kendilerine liderlik yapabileceklerini bilmeleri, öz liderlik gibi niteliklerini yükseltmeleri önerilebilir.

Araştırmanın bir diğer önerisi, performansın davranış (eylem) ve sonuç yönü arasında bir ayrımın gerekliliğine dikkat çekmektedir. Performansın davranışsal yönü, çalışanın işe ilişkin yaptığı faaliyetlere vurgu yaparken; sonuç yönü, çalışanın sunduğu çıktılara ya da sergilediği davranışların sonucuna vurgu yapmaktadır. Performans değerlendirmelerinde çoğunlukla sonuca odaklanıldığı ve bunun istenilen düzeyde çıktıya neden olamayan davranışları değersizleştirdiği görülmektedir. Bununla birlikte, performans sonucunun çalışanın davranışından farklı faktörlere de bağlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, doğru bir performans değerlemenin performansın davranış yönünü de en az sonuç yönü kadar dikkate alması gerektiği düşünülmektedir. Bu tür bir değerlemenin, çalışanları sonuç odaklı performans baskısından kurtaracağı ve süreçte sundukları katkının değerli görülmesi nedeniyle çalışanların daha yüksek performans sergilemelerine katkı sağlayacağı beklenmekte ve bu gerekçelerle örgütlerde uygulanması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar amaç-anlam-performans ilişkisini de düşündürmektedir. İşletme biliminde birçok kavramın (işletme, planlama, strateji, vizyon, misyon vb.) tanımında ve özünde yer bulan “amaç” kavramının “anlam” açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar işin anlamı konusunda “amaç” konusuna bazı araştırmacılarca (örneğin Baumeister vd., 2013: 506; Albrecht, 2013: 239) değinilse de kavramın öneminin yazında yeterince yer almadığı görülmektedir. Bir şeyin anlamlı olması

ya da yapılan bir işin anlam taşıması için belirli amaçlara hizmet etmesi gerektiği genel kabul görmektedir. Bu nedenle işe ilişkin amaçların net olarak ve doğru belirlenmesi anlama giden yol açısından önem arz etmektedir. Bu durum örgütler açısından, çalışanların amaçlarını değerlendirmek suretiyle (amaç-iş uyumu) daha doğru ve daha yüksek performans vadeden personel seçimi yapmalarını, ayrıca işin anlamını artırma odaklı bir yaklaşımdan hareketle bunun sunacağı muhtemel kazanımlara ulaşmalarını sağlayabilecektir. Amaç ile anlam ilişkisinde, genel olarak, amaç olduğunda anlamın olacağı yönünde bir değerlendirme söz konusudur (örneğin Baumeister vd., 2013: 506; Albrecht, 2013: 239). Başka bir ifade ile amaçtan anlamlılığa giden bir yoldan bahsedilmektedir. Bununla birlikte anlamlı olan bir şey için amaç düzeyinin ve bu anlamda motivasyonun daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Başka bir ifade ile bir şey ne kadar anlamlı ise o şey o kadar çok amaçlanacaktır. Bu açıdan bakıldığında bir işi çalışan açısından anlamlı kılmamanın, o işi ve işle ilgili çıktıları daha fazla amaçlanır kılacağı düşünülmektedir. Bu durum, örgütlerin iş tanımlarını oluştururken (diğer bazı faktörlerin yanı sıra) anlamı da ön planda tutmaları gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplarla kısıtlıdır ve veri toplanış şekline bağlı olarak (tek form ve zaman) sonuçların ortak yöntem varyansından etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların anketleri cevaplarken sosyal beğenirlik etkisinde kalmış olma ihtimalleri ve özellikle performansa ilişkin verilerin öz değerlendirme şeklinde elde edilmiş olması araştırmanın diğer kısıtları olarak belirtilebilir. Bununla birlikte konjonktürel olarak sıra dışı bir dönemde toplanan verilerin değerli olduğu ve çalışmayı özel kıldığı düşünülmektedir. Ayrıca katılımcılardan elde edilen geri dönüşler, doktorların kendilerini ifade etmek noktasında anketi önemsediklerine, soru sayısının azlığı ve anlaşılabilirliği nedeniyle anketleri inceleyerek cevapladıklarına işaret etmektedir. Yöneltilen soruya, gerekli görülmesi durumunda çalışma konusuyla ilgili görüşmeye istekli olduklarını belirten çok sayıda katılımcının olması bunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Çalışmanın diğer kısıtı verilerin il bazlı toplanmış olması nedeniyle sonuçlarla ilgili genelleme yapma imkânının bulunmamasıdır.

EKLER

İşin Anlamı Ölçeği (The Work and Meaning Inventory - WAMI)

	Boyut	İfade
1	İşin Pozitif Anlamı	Kariyerim benim için anlamlıdır.
2	İşin Pozitif Anlamı	İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığımı biliyorum.
3	İşin Pozitif Anlamı	İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.
4	İşin Pozitif Anlamı	İşimin tatmin edici bir amacı var.
5	İşten Anlam Yaratma	İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.
6	İşten Anlam Yaratma	İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı eder.
7	İşten Anlam Yaratma	İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.
8	Çoğunluğun İyiliği	İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz. (Ters ifade)
9	Çoğunluğun İyiliği	İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.
10	Çoğunluğun İyiliği	Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.

Kaynak: Steger vd. 2012

TEŞEKKÜR

Veri toplama sürecinde sundukları değerli desteklerinden dolayı Sayın Zehra KASAP, Dr. Ebru YAPRAK, Dr. A. Alim ATEŞ, Dr. Ömer SOBACI, Sayın Seyhan ÖZELCE ve Sayın Ahmet ÖZDEMİR ile birlikte kıymetli ve fedakâr katılımcılara bir kez daha teşekkür ederim.

Çalışmanın sonuç kısmında yapılan analizler kapsamında “insanın, hayatını ancak hayatına anlam katan bir iş için feda edebileceği” yönünde düşüncenin hissedilmesine kaynaklık eden tüm doktorlara ve çalışanlara sonsuz teşekkürler.

KAYNAKÇA

1. AKIN, A., HAMEDOGLU, M. A., KAYA, Ç. ve SARIÇAM, H. (2013). “Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study”, *Journal of European Education*, 3(2): 11-16.
2. ALBRECHT, S. L. (2013). “Work Engagement and the Positive Power of Meaningful Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*. Emerald Group Publishing Limited”, 237–260. doi:10.1108/s2046-410x(2013)0000001013
3. ALLAN, B. A., AUTIN, K. L. ve DUFFY, R. D. (2013). “Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework”, *Journal of Career Assessment*, 22(4): 543-561.
4. ALLAN, B. A., DUFFY, R. D. ve COLLISSON, B. (2018). “Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator”, *Journal of Career Assessment*, 26(1): 172-182.
5. ALLAN, B. A., BATZ-BARBARICH, C., STERLING, H. M. ve TAY, L. (2019). “Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis”, *Journal of Management Studies*, 56(3): 500-528.
6. ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
7. ARLI, N.B. AMOS ile İleri Düzey YEM Uygulamaları Eğitimi, Ayeum, <https://www.ayeum.com/video-panel/video-izle/11130>
8. ASHFORTH, B. E. ve KREINER, G. E. (1999). “How can You do it?: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity”, *Academy of management Review*, 24(3): 413-434.
9. 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.
10. BAYKAL N., E. (2018). “Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı”, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 11-25.
11. BERG, J. M., DUTTON, J. E. ve WRZESNIEWSKI, A. (2013). “Job Crafting and Meaningful Work”, *Purpose and Meaning in the Workplace*, 81: 1-32.
12. BORMAN, W.C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1993). “Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
13. BRISLIN, R. W., LONNER, W. J., & THORNDIKE, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods* (Vol. 11). New York: J. Wiley.

14. BUSSE, R. (2014). “Corporate Culture, Organizational Change And Meaning at Work-Linking Human Resources with Business Ethics”, *Human Systems Management*, 33(1-2): 47-50.
15. CHALOFESKY, N. (2003). “An Emerging Construct for Meaningful Work”, *Human Resource Development International*, 6(1): 69-83.
16. CHAUDHARY, R. (2020). “Authentic Leadership and Meaningfulness at Work. Role of Employees’ CSR Perceptions and Evaluations”, *Management Decision*, 1-16.
17. CLAUSEN, T., BURR, H. ve BORG, V. (2014). “Does Affective Organizational Commitment and Experience of Meaning at Work Predict Long-Term Sickness Absence? An Analysis of Register-Based Outcomes Using Pooled Data on 61,302 Observations in Four Occupational Groups”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(2): 129-135.
18. CLEAVENGER, D. J. ve MUNYON, T. P. (2013). “It's How You Frame it: Transformational Leadership and the Meaning of Work”, *Business Horizons*, 56(3): 351-360.
19. COUTU, D. L. (2002). “How Resilience Works”, *Harvard Business Review*, 80(5): 46-56.
20. ÇALIŞKAN, A., TURUNÇ, Ö. ve MERT, İ. S. (2019). “Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10): 1-22.
21. DEMİRER, M. C. (2019). “Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1): 283-302.
22. EKİYOR, A. ve KARAGUL, S. (2016). “Sağlık Sektöründe Personel Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İç Girişimcilğe Etkisi”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(3): 13-25.
23. EVCİMEN, C., ÇAKICI, A. ve ÇAKICI, C. (2020). “İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2): 672-683.
24. FENG, L., LI, J., FENG, T. ve JIANG, W. (2019). “Workplace Ostracism and Job Performance: Meaning at Work and Family Support as Moderators”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(11): 1–13. doi:10.2224/sbp.8244
25. FINDIKLI, M. A., KELEŞ, H, N. ve AFACAN, C. (2017). “İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi”, *KAÜİİBFD* 8(16): 395-413.
26. FRANKL, V. E. (2020). *İnsanın Anlam Arayışı. Okuyan Us Yayın Eğitim*, 71. Baskı, İstanbul.
27. FRIEDER, R. E., WANG, G. ve OH, I. S. (2018). “Linking Job-Relevant Personality Traits, Transformational Leadership, and Job Performance Via Perceived Meaningfulness at Work: A Moderated Mediation Model”, *Journal of Applied Psychology*, 103(3): 324.
28. GELLATLY, I. R. ve IRVING, P. G. (2001). “Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers”, *Human Performance*, 14(3): 231-245.

29. GOODMAN, S. A. ve SVYANTEK, D. J. (1999). "Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55: 254–275.
30. HACKMAN, J. R. ve OLDHAM, G. R. (1975). "Development of the Job Design Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60: 159–170.
31. HAN, S.-H., SUNG, M. ve SUH, B. (2020). "Linking Meaningfulness to Work Outcomes Through Job Characteristics and Work Engagement", *Human Resource Development International*, 1–20. doi:10.1080/13678868.2020.1744999
32. HARRIS, K. J., KACMAR, K. M. ve ZIVNUSKA, S. (2007). "An Investigation of Abusive Supervision as a Predictor of Performance and the Meaning of Work as a Moderator of the Relationship", *The Leadership Quarterly*, 18(3): 252-263.
33. HU, J. ve HIRSH, J. B. (2017). "Accepting Lower Salaries for Meaningful Work", *Frontiers in Psychology*, 8, 1649, 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01649
34. İSLAMOĞLU, A. H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri 2. Baskı*. İstanbul: Beta Yayınları.
35. JAROSZ, J. (2021). "The Impact of Coaching on Well-Being and Performance of Managers and Their Teams During Pandemic", *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1): 4-27.
36. JOHANSON, G. A. ve BROOKS, G. P. (2010). "Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies", *Educational and Psychological Measurement*, 70(3): 394-400.
37. KANBUR, E. (2018). "Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1): 147-162.
38. KANG, L., MA, S., CHEN, M., YANG, J., WANG, Y., Lİ, R., ... ve LİU, Z. (2020). "Impact on Mental Health and Perceptions of Psychological Care among Medical and Nursing Staff in Wuhan During the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak: A Cross-sectional Study", *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11-17.
39. KARAHAN, A. ve YILMAZ, H. (2010). "Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25): 136-156.
40. KASHYAP, V. ve ARORA, R. (2020). "Decent Work and Work–Family Enrichment: Role of Meaning at Work and Work Engagement", *International Journal of Productivity and Performance Management*.
41. KELEŞ, H. N. (2017). "Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1): 154-167.
42. LAVY, S. ve BOCKER, S. (2018). "A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher–Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction", *Journal of Happiness Studies*, 19(5): 1485-1503.
43. LIPS-WIERSMA, M. ve WRIGHT, S. (2012). "Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)", *Group & Organization Management*, 37(5): 655-685.
44. LYSOVA, E. I., ALLAN, B. A., DIK, B. J., DUFFY, R. D. ve STEGER, M. F. (2019). "Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-Level Review and Integration", *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.

45. MICHAELSON, C. (2005). “ ‘I Want Your Shower Time!’: Drowning in Work and the Erosion of Life”, *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4): 7-26.
46. MICHAELSON, C. (2009). “Meaningful Work and Moral Worth”, *Business and Professional Ethics Journal*, 28(1/4): 27-48.
47. MOTOWIDLO, S. J. ve VAN SCOTTER, J. R. (1994). “Evidence that Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance”, *Journal of Applied psychology*, 79(4): 475-480.
48. NAWRIN, R. (2014). “Employee Engagement & Meaningful Work in Asian Context: A Cultural Perspective”. Unpublished PhD thesis, National Institute of Development Administration (NIDA), Thailand.
49. ORUÇ, E. (2019). “İş Şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1): 24-28.
50. ÖZKAN, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma. PhD, Mersin University Institute of Social Sciences.
51. PAYNE, S., (2018). “3 New Findings on Creating a Human Work Culture, *Workforce Business Strategy and Management*”, January/February, https://issuu.com/workforce-magazine/docs/wf0118_issuu, 1-52.
52. PETCHSAWANG, P. ve DUCHON, D. (2012). “Workplace spirituality, meditation, and Work Performance”, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2): 189-208.
53. PICCOLO, R. F., GREENBAUM, R., HARTOG, D. N. D. ve FOLGER, R. (2010). “The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics”, *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3): 259-278.
54. POLATCI, S. (2011). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerine Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
55. POLATCI, S., Baygın, E. ve Sobacı, F. (2020). “Adil Dünya İnancı ile İş Performansı Arasındaki Etkileşim: Aracı Değişken Olarak Yaşam Tatmini”, *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2): 217-232.
56. RICH, B. L., LEPINE, J. A. ve CRAWFORD, E. R. (2010). “Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance”, *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
57. 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.
58. ROTUNDO, M. ve SACKETT, P. R. (2002). “The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach”, *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 66.
59. SCROGGINS, W. A. (2008). “The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1): 57–71. doi:10.1007/s10672-007-9060-0
60. SPREITZER, G. M. (1995). “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442–1465. doi:10.5465/256865

61. STEGER, M. F. (2017). "Creating Meaning and Purpose at Work", The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strength Based Approaches at Work, 60-81.
62. 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.
63. ŞANLI, O. (2020). "Keynesyen Model Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Küresel Ekonomiye Muhtemel Etkileri: ABD ve Çin Ekonomileri Üzerine Bir Araştırma", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(5): 597-634.
64. TABACHNICK B. G. ve LINDA S. F. (2001). Using Multivariate Statistic. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
65. THOMAS, K. W. ve VELTHOUSE, B. A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation", Academy of Management Review, 15(4): 666-681.
66. TONG, L. (2018). "Relationship Between Meaningful Work and Job Performance in Nurses", International journal of Nursing Practice, 24(2): 1-6.
67. VAN SCOTTER, J., MOTOWIDLO, S. J. ve CROSS, T. C. (2000). "Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards", Journal of Applied Psychology, 85(4): 526-535. doi:10.1037/0021-9010.85.4.526
68. VISWESVARAN, C. ve ONES, D. S. (2000). "Perspectives on Models of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, 8(4): 216-226.
69. WAN WINGERDEN J. ve VAN DER STOEP J. (2018). "The motivational potential of Meaningful Work: Relationships with Strengths Use, Work Engagement, and Performance", PLoS ONE 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
70. WOODS, S. A. ve SOFAT, J. A. (2013). "Personality and Engagement at Work: The Mediating Role of Psychological Meaningfulness", Journal of Applied Social Psychology, 43(11): 2203-2210.
71. WRZESNIEWSKI, A. ve DUTTON, J. E. (2001). "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of their Work", Academy of Management Review, 26(2): 179-201.
72. YILDIRIM, Ü.B., TAŞ, M. A. ve ÇİÇEK, H. (2021). "İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 51: 277-306
73. YILMAZ, H. ve POLATCI, S. (2018). "Örgütsel Adalet Algısı ve Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Sinizmin Rolü", International Journal of Social Science, 1(2): 286-3