

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ebru KANYILMAZ POLAT¹

Öz

İş, günümüzde insan yaşamına değer katan önemli faktörlerden biridir. Teknolojik gelişmeler mesai kavramını değiştirmiş, iş yaşamı ve sosyal yaşam iç içe geçmiştir. Böyle bir ortamda bireylerin yaptıkları işleri anlamlı bulması iş tatmini ve yaşam tatminini etkileyen önemli bir unsurdur. Bu araştırmada işin anlamlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşundan biri olan bir işletmenin otomotiv fabrikasında çalışan 210 işçi oluşturmuştur. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Verilerin toplanması için İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet açısından işin anlamlılığı ve iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer yandan iş tatmini ve işin anlamlılığının yaşla doğru yönlü ilişkisi tespit edilmiştir. Benzer şekilde evli bireylerin bekarlara göre iş tatmini ve işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Genel olarak ise işin anlamlılığı artarken iş tatmininin de arttığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamlılığı, İş Tatmini, Otomotiv Sektörü.

JEL Kodları: J01, J28.

Başvuru: 19.01.2022

Kabul: 08.03.2022

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, E-Posta: ekanyilmaz@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-3396-0791

A RESEARCH ON MEANINGFULNESS OF WORK AND JOB SATISFACTION IN AUTOMOTIVE INDUSTRY²

Abstract

Work is one of the important factors that add value to human life. Working hours have changed to a great extent due to technological achievements and it caused an integration of work life and social life today. In this environment positive meaningfulness of work for an individual is an important element which affects his job satisfaction and satisfaction of life in general. This study examines the relationship between meaningfulness of work and job satisfaction. For this purpose a quantitative research was conducted. Study sample consisted of 210 workers of an automotive factory of a business which is one of the top 500 largest businesses in Turkey. Data was obtained by using survey technique. Two scales namely Meaningfulness of work and Minnesota Job Satisfaction Scales were used as data collection tool. Findings of the research revealed that there were no significant difference between meaningfulness of work and job satisfaction based on gender. On the other hand the variable of age demonstrated a positive significant relationship with respect to job satisfaction and meaningfulness of work. Similarly, the perception of married individuals were higher compared to single individuals with respect to meaningfulness of work and job satisfaction. High school or lower educational attainment levels demonstrated better meaningfulness of work score compared to the other groups as well. The study put forward in general that while the meaningfulness of work increased, job satisfaction increased as well.

Keywords: *Meaningfulness of Work, Job Satisfaction, Automotive Industry.*

JEL Codes: *J01, J28.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

İnsan yaşamını anlamlı kılan pek çok faktör vardır. İstihdam halinde olan bireylerin günlerinin önemli bir dilimini kapsayan “iş”, yaşamın anlam ve amacını ortaya koymakta oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Çalışma yaşamına katılan bireyler günlük zamanlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Gelişen teknoloji ve internet olanakları pek çok meslek için “mesai” kavramını değiştirmiştir. Bilgisayar ve akıllı telefonlar sayesinde gündelik yaşam ve çalışma yaşamı iç içe geçmiş durumdadır. Böyle bir ortamda bireyin sahip olduğu “işe” verdiği değer ve anlam iş dışı yaşamdaki mutluluğunun da önemli bir belirleyicisi durumuna gelmiştir.

İşin anlamı ya da anlamlılığı geniş bir var olma halini kapsayan kavramlardır. Kişiler ne kadar anlam ve değer yükledikleri işlerle uğraşıyorlarsa yaşamları da o kadar değerli hale gelmektedir (Chalofsky, 2010: 19). İşin anlamlı bulunması manevi hazzı, yaşamın anlamlı bulunması, üretkenlik, motivasyon ve iş tatminini beraberinde getirmektedir. Bir iş sahibi olmak ekonomik anlamda bireye yeterlilik ve bağımsızlık sağladığı gibi toplumsal bir statü, kendini gerçekleştirme hissi ve üretkenlik de kazandırmaktadır. İşle ilgili beklenti ve talepler kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte tüm meslek gruplarında kişilerin anlamlı buldukları işleri yapmaya önem verdikleri bilinmektedir (Lips- Wiersma vd., 2016: 13).

Diğer yandan mutlu olduğu ve kendini gerçekleştirdiği bir işi yapan kişilerin işlerinden duydukları tatmin düzeyinin de daha yüksek olması beklenmektedir. Harcadığı zaman ve emeği anlamsız bir faaliyette geçirdiğini düşünen bireylerin iş yaşamları gibi sosyal yaşamlarında da mutsuz olması muhtemeldir. Bu anlamda işin anlamlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin bireylerin mutluluğu, verimliliği, yaratıcılığı ve kendini gerçekleştirme gibi çok yönlü olarak etkileri olması beklenebilir. İşinde anlamlı bir faaliyet sürdürdüğüne yönelik inancı olan bireylerin motivasyonları artarken, çalışma süreleri sonunda hissettikleri tatmin duygusu da yükselecektir. İşinden tatmin olan çalışanların hem kendi yaşamlarına hem de üretimlerine olumlu geri dönüşler olmaktadır. Çalışan verimliliğini arttırmanın bir yolu da bireyleri anlamlı buldukları işlerde istihdam etmek olacaktır.

Mesai kavramı ile gündelik yaşamın iç içe geçtiği, iletişim hızı ve akıllı cihazlar nedeniyle iş yeri sınırları olmaksızın mesai yapıldığı günümüzde çalışanların yaşayacağı iş tatmini insan yaşamında başka pek çok değişkenin de önemli bir belirleyicisi halini almıştır. İş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, çalışanların tatmin duygusunun artırılması konusuna hizmet edecektir. Literatürde iş tatmini üzerine çok konuşulan bir konu olmasına rağmen işin anlamlılığı ile arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmanın amacını işin anlamlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Türkiye'nin en büyük ilk 500 işletmesinden birine ait otomotiv fabrikasında nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İşin anlamlılığı ve Minnesota İş Tatmin ölçeklerinin kullanıldığı araştırmada 210 adet anket toplanmıştır. Böylece araştırma ile iş tatmini

ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkinin doğrudan sınanması bakımından literatüre katkı yapması beklenmektedir.

1.1. İşin Anlamlılığı Kavramı

Çalışmanın Yaşamda bir anlam aramak insanoğlunun doğasının bir gereğidir. Modern hayatta uyanık olduğu zamanın önemli bir kısmını işte geçiren bireyler için yaptıkları işte “anlam” bulmak yaşamı da anlamlı kılmaktadır. Pek çok araştırma yaşamın anlamı ile “işin anlamı” arasında ilişki olduğunu belirtmektedir (Steger, 2016: 62; Keleş, 2017: 155; Göçen & Terzi, 2019: 1488; Dinç vd., 2019: 352).

İşin anlamı ya da anlamlılığı kavramlarına ait literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Anlam ve anlamlılık kavramları birbirinden farklı ele alınmaktadır. Kişilerin bazı olaylar, ilişkiler ve şeyler karşısında zihinde yarattığı temsiller “anlam” kavramını ifade etmektedir (Park, 2010: 257). Anlam, geçmişte yaşanan deneyimlerin bireysel olarak anlaşılıp yorumlandığı bilişsel bir süreçtir. “İşin anlamı” bireyin işi ile ilgili öznel yorumları olarak kabul edilmektedir. Bu öznel yorumlar olumlu, olumsuz ya da tarafsız olabilir. İşin anlamlılığı ise daha olumlu bir yorumlama ve değer içermektedir (Rosso vd., 2010: 94; Blake vd., 2019: 501).

İnsanların durum ve duygulara verdikleri önem, onlara yükledikleri anlamın bir parçasıdır. İşin anlamlılığı; kişilerin neden çalıştığı, çalışanlar ve insanlar açısından “iş”in ne ifade ettiği sorularının yanıtındadır. Anlamlılık, anlamdan daha belirgin ve olayların rasyonel amaçlarını temsil eden bir kavramdır (Bağcı & Ağ, 2019: 351). Bireyin işinin gerekleri ile kendi değer ve inançlarının yakınlaşması işin taşıdığı anlamlılığı da arttırmaktadır (Ceylan vd., 2005: 37). Toplumun gözünde bazı işlerin ve mesleklerin diğerlerine göre daha fazla anlam barındırması “anlamli iş” olarak kabul edilmektedir. İşin anlamlılığı ise toplumsal değerlerin de etkisiyle bireyin gözünde işe verilen değer, yüklenen anlamlardır (Çankır & Yener, 2017: 184).

Genel bir tanımla işin anlamlılığı olumlu değerlere sahip bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bireyler için önemli ve olumlu bir anlam taşıyan işler daha anlamlı olarak atfedilmektedir (Magnano vd., 2019: 3; Staaby vd. 2021: 158). Kavram hem bireysel hem ulusal hem de küresel motivlerle belirlenen çok boyutlu bir yapıdır. İşe yüklenen anlamlar dini, psikolojik ya da sosyolojik temellere sahip olabilmektedir. Geçmiş zamanlarda çalışmak ve işe, dini anlamlar yüklenmekteyken modern zamanlarda dini anlam yüklemelerin yerini daha çok dünya ile bütünleşme hedefi almaktadır (Wrzesniewski, 2003: 301). İş basitçe finansal bir kaynak olarak anlaşılabilmektedir (Shimmin, 1966: 195; Miller, 1980; 382; Wrzesniewski, 2003: 301). Daha güncel ve geniş bir bakış açısı ile psikolojik ve sosyolojik tatmin sağlayan boyutu göz önünde bulundurulmaktadır.

Psikolojik bakış açısı ile yapılan tanımlar işe yüklenen anlamda bireysel faktörleri ön plana çıkarmaktadır. Klasik motivasyon teorileri ve hümanistik teoriler insanların içsel olarak anlamlı buldukları bir işe ihtiyaçları olduğunu belirtmektedir. Maslow, işlerini anlamlı ve amaçlarına uygun olarak değerlendirmeyen bireylerin profesyonel

kapasitelerinin tamamını kullanamayacaklarını ifade etmiştir (Chalofsky, 2010: 10-11). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne göre içsel faktörler çalışanların iş tatmin düzeyine katkıda bulunmaktadır. Kişiye içsel olarak kendini tatmin edebileceği deneyimler, sonuçlar, başarılar sağlayan anlamlı bulduğu bir "iş" motivasyonu arttıran önemli bir içsel faktör olarak ele alınmaktadır (Yusoff vd. 2013: 19; Wrzesniewski, 2003: 299; Mert & Balci, 2019: 655).

Kişilerin çalışmaya yükledikleri anlam, psikolojik bir bakış açısı ile yaşamdaki amaç, beklentiler, hayaller ve değerlere göre farklılaşmaktadır. Yapılan iş birey tarafından ne kadar önemli ve değerli olarak görülürse o denli anlam kazanmaktadır. İşin anlamlı bir amaca hizmet ettiğinin düşünülmesi işe yüklenen anlamı da arttırmaktadır (Keser, 2005: 78; Keleş, 2017: 155; Seçkin, 2018: 145). Buna göre ihtiyaçlarımız ne kadar şiddetli ve yaşamsal ise o kadar anlamlı değerlere dönüşmektedir. Bu bakış açısında işe yüklenen anlam öznel yorumlamalara dayanmakta ve temel içsel değerlerden gelmektedir (Chalofsky, 2010: 10-11). Her bireyin işe yükleyeceği anlamı belirleyen algı ve duygular farklı olacağından işin anlamı sübjektif bir algıdır. Biri için anlamlı ve değerli olan algı ve hisler bir başkası tarafından aynı öneme sahip olmayabilir (Keleş, 2017: 155).

Sosyolojik bakış açısında ise işin anlamı toplumun beklenti ve değerleri ile şekillenmektedir. İş sosyal bir faaliyet olarak ele alınmakta, her kültürün kendine özgü değer ve yargıları ile herkese göre farklı anlamlar yüklenebilmektedir (Çankır & Yener, 2017: 177). Yapılan iş toplum tarafından değerli ve anlamlı görülüyorsa kişi için de anlamlı ve değerli olmaktadır. İngiltere'de "işin anlamını" belirlemek üzere yapılan bir araştırmada işyerinde iletişim, amaçlarını gerçekleştirme, var olma, yaşamın nedenini anlama ve topluma değer katma gibi duyguların tatmin edildiği ortaya konmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen araştırmada ise işin anlamı kişisel değerleri tatmin etme, daha geniş bir topluluğa katkıda bulunmak olarak ifade edilmiştir (Chalofsky, 2010: 12-13). İşyerinde geçirilen zaman, bireyler için sosyal bir zaman olmakta, paylaşım, dayanışma ve işbirliği gibi süreçler kişilerin sosyalleşmesine katkı sağlamaktadır (Turgut & Tevrüz, 2003: 59).

Steger vd. (2012), işin anlamlılığını ölçmek üzere geliştirdiği ölçekte işin anlamlılığının üç boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. İşin pozitif anlamı, işten anlam üretme ve artan motivasyon bu boyutlardır. Yazarlara göre; işin öznel bir deneyim olması ve herkese göre farklı bir öneme sahip olması işin pozitif anlam boyutunu oluşturmaktadır. İşin hayata nasıl bir anlam kattığı her birey tarafından farklı yorumlanacak bir algıdır. Diğer boyut olan işten anlam üretme; işin bireylerdeki kimlik tanımlarını oluşturmasını ifade etmektedir. Bazı ampirik çalışmalar işin "bir bütün olarak yaşamın önemli bir kaynağı" olduğunu göstermiştir. Bireyler işleri vasıtasıyla dünyaya yönelik anlamlar çıkararak kişisel gelişimlerine de katkı yapmaktadır. İşin anlamlılığını oluşturan diğer boyut ise artan motivasyon boyutudur. İşin sosyolojik tarafını içeren bu boyutta insanların faydasına olacak işler üretmenin bireylerin gözünde işi anlamlı kıldığı ifade edilmektedir (Steger vd. 2012; 324-325; Göçen & Terzi, 2019: 1493-1494).

İşin anlamlı olması bireyin gelişme ve büyüme ihtiyacı ile de ilişkili olabilmektedir. Çalışma yaşamına yeni atılmış bir birey için işin öncelikli anlamı gelir kaynağı olarak görülebilecektken, deneyim ve kendine güven arttıkça kişinin işten beklentisi kendini gerçekleştirmeye doğru yönlenecektir (Göçen ve Terzi; 2019: 1490). Diğer yandan iş, sosyal bir kimlik ve statü kazanmanın da önemli araçlarından biridir (Koray, 2005: 198; Chalofsky, 2010: 10-11; Keser, 2012: 65).

İşin anlamlılığı bireysel bir tatmin sağlarken bireylerin kendilerini daha iyi hissetmeleri ile de ilişkili olduğu görülmektedir (Steger, 2012: 323; Akın, 2013: 11; Allan vd., 2016: 39; Keleş, 2017: 155; Uzunbacak & Akçakanat 2018: 1693; Seçkin, 2018: 147; Göçen & Terzi, 2019: 1488). Diğer yandan işte anlam bulmanın yaşamda anlam bulma ile ilişkisi mevcuttur. Yaşamda anlam eksikliğinin ise depresyon ve psikolojik hastalıkları tetiklediği bilinmektedir (Allan vd., 2016: 39; Yener, 2018: 44; Balcı & Ağ 2019: 362; Magnano vd., 2019: 3-4). İşlerini anlamlı bulan bireylerin motivasyonlarının ve iş tatminlerinin de daha fazla olduğu belirtilmektedir (Loscocco & Roschelle, 1991: 184; Wrzesniewski, 2003:299-300; Yusoff vd. 2003: 19; Steger vd. 2012: 323; Bendassolli vd., 2015: 2; Allan vd., 2016: 41; Yener & Çankır, 2017: 177, Fındıklı vd., 2017: 409; Magnano, 2018: 3; Seçkin, 2018: 179; Uzunbacak & Akçakanat 2018: 1693; Blake vd., 2018: 500; Balcı & Ağ 2019: 352; Usman vd., 2019: 208). İşin anlamlılığı ile örgütsel bağlılık arasında da ilişki mevcuttur (Ceylan vd., 2005: 46; Rosso vd., 2010: 93).

1.2. İş Tatmini Kavramı

İnsanların yaşamlarının her noktasında karşılanmayı bekleyen sınırsız istek ve ihtiyaçları vardır. Bu istek ve ihtiyaçların karşılanması “tatmin” duygusunu beraberinde getirmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde tatmin; “arzu edilen bir durumun gerçekleşmesi, gönül doygunluğu ve doyum” olarak tanımlanmaktadır (www.sozluk.gov.tr).

Literatürde iş tatmini kavramı ile ilgili pek çok tanım görülmektedir. İş tatmini kavramı en genel tanımı ile kişinin yaptığı işi sevmesi, işten doyum sağlaması (Koçoğlu, 2015: 17), işinden hoşlanma derecesi olarak ifade edilebilir (Tezer, 2001: 33). Bireyin işine karşı hissettiği olumlu duyguların bütünü iş tatmini olarak tanımlanabilir (Keser, 2013: 99; Özpehlivan, 2018: 45). Diğer bir tanımla iş tatmini, iş ortamında memnuniyet verici koşulların birey üzerinde bıraktığı olumlu etkidir (Çekmecelioğlu, 2005: 28). İş ve çalışma çevresi ile ilgili olumlu ya da olumsuz tutum ve algılamalar iş tatmini olarak adlandırılmaktadır (Pool, 1997: 272; Özkalp & Kirel, 2008: 75). Bireyin sahip olduğu işe yönelik öznel değerlendirmeleri sonucunda yaşadığı duygusal durum, iş tatmini kavramına yapılabilecek diğer bir tanımdır (Keser & Öngen Bilir, 2019: 230).

İş tatminini bireyin işine karşı sahip olduğu tüm duygular olarak tanımlayanlar vardır (Singh & Rapheileng, 2014: 223). Çünkü her bireyin işindeki rolü karşısında gösterdiği duygusal tepkiler farklıdır. Diğer bir ifade ile çalışanların iş tecrübeleri sonucunda yaşadıkları olumlu ruh hali iş tatmini olarak adlandırılırken, olumsuz

deneyim ve tutumları iş tatminsizliği olarak ele alınabilir (Sevimli & İşcan, 2005: 56).

İş tatmini bireylerin işlerinden beklentileri ile de ilişkili, içsel ve dışsal boyutu olan öznel bir kavramdır. İşten beklentilerin gerçek yaşamdaki iş deneyimleri ile örtüşmesi iş tatmini düzeyini artırırken, beklentilerin karşılanamaması iş tatmini düzeyini düşürecektir (Bayrak Kök, 2006: 293). Bazı insanların işlerinden beklentisi başarıma, sorumluluk alma, ilerleme, tanınma gibi psikolojik faktörler olabilir. Bazı insanlar için ise işlerinden öncelikli beklentileri yüksek bir gelir, terfi olanakları, çalışma koşulları ve denetim gibi dışsal faktörler olabilir. İnsanın genel fiziksel durumunu gösteren sağlık durumu gibi iş tatmini de işyerindeki genel duygu durumunu yansıtmaktadır (Sevimli & İşcan, 2005: 55).

İş tatmini kavramı örgütsel ve bireysel açıdan ele alınmaktadır. Bireysel açıdan kavramın önemi yaşam tatmini ile ilişkilidir. Gündelik yaşamın önemli bir kısmını işyerinde geçiren bireyler için yaşam tatmini ve iş tatmini kavramlarının birbirinden kesin olarak ayrılması kolay değildir. Hem işyerinde geçirilen zamanın fazlalığından hem de pek çok insan için işin yaşamsal bir aktivite olmasından iş tatmini kavramı önem kazanmaktadır. Bu durumda yaptıkları işte mutlu ve tatmin olan bireylerin yaşam tatminleri de artmaktadır (Lent ve Brown, 2008: 9; Uysal- Irak, 2014: 38). Tersine bir bakış açısı ile mutsuz bir iş yaşamı bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını da olumsuz etkileyecektir (Özdevecioğlu, 2003: 698; Rode, 2004: 1205-1206; Sevimli & İşcan, 2005: 56; Keser, 2005: 78; Bayrak Kök, 2006: 295; Koroğlu, 2012: 276; Delice, 2014: 63; Koçoğlu, 2015: 21). Yapılan bazı araştırmalarda düşük iş tatmini ile duygusal dengesizlik, içine kapanıklık ve asosyallik arasında ilişki tespit edilmiştir (Koçoğlu, 2015: 19; 30-31).

Örgütsel açıdan ise iş tatmini ile pek çok değişken arasında ilişkisi söz konusudur. Yapılan pek çok araştırmada iş tatminsizliği ile işten ayrılma (Kırel, 1999: 119; Çekmecelioğlu, 2005: 28; Kaya, 2007: 357; Keser, 2013: 99; Taşlıyan vd., 2017: 114; Bayrak Kök, 2006: 294), işe yabancılaşma (Bayrak Kök, 2006: 294; Koçoğlu, 2015: 22) ve örgütsel stres (Singh & Rapheileng, 2014: 223; Hussain & Lesi, 2015: 106) arasında ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan yüksek iş tatmini etkinlik ve verimliliği artırırken, düşük iş tatmini örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Kaya, 2007: 356; Akyüz vd. 2011: 20; Keser, 2013: 98). İş tatmini yüksek olan bireylerin motivasyonlarının, işe bağlılıklarının ve verimliliklerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile de ilgisi tespit edilmiştir (Görmüş & Özüdoğru, 2020: 476). Bu nedenle iş tatmini 1930'lardan beri üzerinde sıklıkla araştırma yapılan konulardan biridir. İşinde yeterli derecede tatmin duygusu yaşayan bireylerin işine ve örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olması beklenmektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 28).

2. YÖNTEM

İçinde bulunduğumuz yüzyılda iş çalışan insanların uyanık oldukları zamanın önemli bir kısmını geçirdikleri alanlardır. Bu nedenle işle ilgili duygular, düşünceler

ve tutumlar bireylerin iş dışı yaşamlarını da doğrudan etkilemektedir. Bu anlamda iş tatmini insanların yaşamlarını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Günümüzde çalışanların ücret ve maddi kazanımlarla motive oldukları ve doyuma ulaştıkları inancı zayıflamaktadır. İşinde anlam arama, kendini gerçekleştirme ihtiyacı günümüz çalışanlarının motive olduğu ücret dışı faktörlere örnek olarak verilebilir. Literatürde iş tatmini ile pek çok değişkenin ilişkisi ele alınmıştır. İşin anlamlılığının iş tatminini arttırdığını belirten çok sayıda araştırma olmakla birlikte (Loscocco & Roschelle, 1991: 184; Wrzesniewski, 2003: 299-300; Yusoff vd. 2003: 19; Steger vd. 2012: 323; Bendassolli vd., 2015: 2; Allan vd., 2016: 41; Yener & Çankır, 2017: 177, Afacan vd., 2017: 409; Magnano, 2018: 3; Seçkin, 2018: 179; Blake vd., 2018: 500; Balcı & Sağ 2019: 542; Usman vd., 2019: 208; Bailey vd., 2019: 85) nitel ya da nicel bir araştırma ile doğrudan bu iki değişken arasındaki ilişkiyi sınavan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Türkiye’de iki araştırmada başka değişkenlerle birlikte işin anlamlılığı ve iş tatmini ilişkisi ele alınmıştır (Fındıklı & Keleş ve Afacan, 2017; Uzunbacak & Akçakanat, 2017). Fındıklı, Keleş ve Afacan araştırmalarında işin anlamlılığı ile iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Uzunbacak ve Akçakanat ise özel güvenlik sektöründe işin anlamı, öznel zindelik ve mutluluk ilişkisinde iş tatmininin aracı rolünü incelemiştir.

Örgütsel psikoloji perspektifinden pek çok kariyer gelişimi teorisi iş tatmininin belirleyicilerini öne sürmüştür. Ancak “çalışma yaşamında refahın” önemli bir belirleyicisi olmasına rağmen bu teorik yaklaşımlarda da işin anlamlılığı boyutunun ihmal edildiği görülmektedir. İşe Uyum Yaklaşımı örgütün çalışanın değer, ilgi ve ihtiyaçları ile örgütünkiler eşleştiği ölçüde iş tatmini yaşandığından bahsetmektedir (Allan vd., 2018: 38; Koçak, 2020: 702). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi’ne göre iş tatmini öz yeterlilik, çalışma koşulları ve amaç ve etkinliğe ilişkin çevresel destek ve engellerden doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkilenmektedir (Lent ve Brown, 2008: 11). Kariyer yapılandırma yaklaşımı ise anlam sorunlarına biraz değinen ama yeterli açıklama getirmemiş yaklaşımlardan biridir (Allan vd., 2018: 38). Bu çerçevede iş tatmininin “işin anlamlılığı” boyutuyla açıklanması konusunda bir eksiklik olduğu düşünülebilir. Araştırmanın amacını işin anlamlılığı ve iş tatmini arasında ilişkinin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Araştırmada aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

- H: İşin anlamlılığı artarken iş tatmini artmaktadır.
- Ha: Çalışanlarda işten anlam üretme artarken içsel tatmin artar.
- Hb: Çalışanlarda motivasyon artarken içsel tatmin artar.
- Hc: Çalışanlarda işin pozitif anlamı artarken içsel tatmin artar.
- Hç: Çalışanlarda işten anlam üretme artarken dışsal tatmin artar.
- Hd: Çalışanlarda motivasyon artarken dışsal tatmin artar.
- He: Çalışanlarda işin pozitif anlamı artarken dışsal tatmin artar.

Çalışmada işin anlamlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi için nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. İşin

anlamlılığın ait üç boyut ile iş tatminine ait iki boyut arasındaki ilişkiler ayrı ayrı sıranmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, 1972 yılında Bursa'da kurulmuş bir işletmenin otomotiv fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Altı şirket ve bir vakıftan oluşan şirketler grubu Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşundan biridir. Toplam grup çalışanı 1226 kişidir. Bunlardan 370'i beyaz, 856'sı mavi yakalıdır. Şirketin otomotiv alanında çalışanlarının toplam sayısı ise; 824 kişidir. Araştırmanın evrenini otomotiv alanında çalışan 824 çalışan oluşturmaktadır. Bu evreni temsil etmek üzere kolayda örnekleme yöntemi ile 210 çalışana ulaşılmıştır. Bu işletmenin seçilme nedenleri arasında Türkiye'nin büyük işletmelerinden biri olması, çalışan sayısının Türkiye ortalamasının üzerinde olması ve yeterli sayıda mavi ve beyaz yaka çalışan olması gösterilebilir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Otomotiv sektöründe çalışanların yaptıkları işin anlamlılığı algısının iş tatminine etkisinin araştırıldığı çalışmada verilerin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket Google Forms aracılığı ile oluşturulmuştur. Şefleri aracılığı ile ankete ait linkler çalışanlara toplu olarak mail atılmıştır. Anketler 10.09.2020-30.09.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların özellikleri belirlenmiş ve ikinci bölümde ise beşli Likert tipi bir ölçek olan ve 10 maddeden oluşan İşin Anlamlılığı Ölçeği yer almıştır. İşin anlamlılığı ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Son bölümde ise çalışanların iş tatminini belirlemeye yönelik beş noktalı yanıtları kapsayan ve iki alt boyuttan oluşan Minnesota İş Tatmini ölçeği yer almıştır.

2.2.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek iş tatmininin içsel ve dışsal boyutlarını ölçmekte yaygın olarak kullanılmaktadır. Dünya'da ve Türkiye'de defalarca kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Baycan tarafından yapılmış ve ölçek geçerli ve güvenilir bulunmuştur (Yelboğa, 2007: 6).

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin (İTÖ) İlk geliştirildiği hali 100 maddeden oluşmaktadır. Daha uygulanabilir olması nedeniyle 20 soruluk form geliştirilmiş ve sıklıkla tercih edilmiştir (Keser & Öngen Bilir, 2019: 230). 20 soruluk formdan oluşan ölçek, içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel tatmin düzeyini ölçen sorulardan oluşmaktadır. Başarma ihtiyacı, tanınma, sorumluluk alma, ilerleme gibi psikolojik ihtiyaçlar ölçeğin içsel boyutunu oluşturmaktadır. Dışsal boyutu oluşturan faktörler ise; çalışma koşulları, ücret, denetim ve terfi olarak ifade edilebilir (Kaya, 2007: 358). Yanıtları 1'den (Hiç Tatmin Edici Değil), 5'e kadar (Çok Tatmin Edici) puanlanan beşli Likert tipi bir araçtır. Soruların 12 tanesi içsel tatmini, 8 tanesi dışsal

tatmini belirlemeye yöneliktir. Genel tatmin düzeyine ilişkin sonuçlar ölçekteki maddelere verilen puanların aritmetik ortalamasının alınması ile bulunmaktadır.

2.2.2. İşin Anlamlılığı Ölçeği

Araştırmada Steger vd. (2012) tarafından geliştirilmiş “İşin Anlamlılığı Ölçeği” (İAÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Akın vd. (2013) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu belirtilmiştir (Akın vd. 2013: 14- 15). Fındıklı vd. 2017 yılında ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizini yeniden yapmış ve ölçeğin Türkiye için uygun, geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir. Keleş (2017), Balcı ve Ağ (2019), aynı ölçeği kullanarak yaşamın anlamı ile işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi sorgulamıştır. Yaman ve Sarıçam (2015) psikoşiddet ve işin anlamı çalışmasında; Solunoğlu vd. (2021), meslek aşkı ve işin anlamlılığı ile mutluluk arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmasında aynı ölçeği kullanarak incelemişlerdir.

Ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Steger vd. çalışmalarında işin pozitif anlamı (1,4,5,8. maddeler), işten anlam üretme (2,7,9. maddeler) ve motivasyon artırma (3,6,10. maddeler) olmak üzere 3 boyut tespit etmiştir. Akın vd. aynı üç boyuttan ölçeği sınımış ancak Fındıklı vd. (2017) çalışmalarında tek faktörlü yapı elde etmişlerdir (işin kattığı anlam) (Fındıklı vd., 2017: 410). Benzer şekilde Balcı ve Ağ’ın araştırmasında da ölçek tek boyutta toplanmıştır (Balcı ve Ağ, 2019: 354). İşin Anlamlılığı ölçeği ayrıca iki doktora tezinde kullanılmış, bu araştırmalarda da ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği yüksek bulunmuştur (Özkan, 2017; Karadeniz, 2019). Beşli Likert tipi bir araç olan ölçekte “işim dünyada herhangi bir fark yaratmaz” ifadesi ters kodlanmıştır. Bu araştırmada Balcı ve Ağ (2019) tarafından da kullanılan uyarılama tercih edilmiştir. Boyutlar açısından ise Steger vd.’nin araştırmasına uygun biçimde ölçek üç boyuta ayrılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya 210 çalışan katılmış olup 11 çalışana ait anket verilerinde sorun olduğundan analize tabi tutulmamıştır. Analizler 199 çalışana ait olup veriler yatay kesit verilerdir. Çalışanların %20,1’i Kadın, %79,9’u erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %78,4’ü evli, %20,6’sı bekar çalışanlardır. Çalışanların yaşlarına yönelik mod sınıfı %49,2 ile 30-39 yaş aralığı bulunurken, %23,6’sı 20-29 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

	Özellik	n	%		Özellik	n	%
Cinsiyet	Kadın	40	20,1	Eğitim	Lise altı	24	12,1
	Erkek	159	79,9		Lise	41	20,6
Yaş	20-29	47	23,6		Lisans	110	55,3
	30-39	98	49,2		YL	24	12,1
	40-49	43	21,6	Kıdem	1-5	54	27,1
	50+	11	5,5		6-10	58	29,1
Pozisyon	Müdür	19	9,5		11-15	40	20,1
	Şef	25	12,6		16-20	27	13,6
	İşçi	55	27,6	21++	20	10,0	
	Uzman/ Sorumlu	100	50,3	Evlilik	Evli	156	78,4
			Bekar		43	21,6	

Katılımcıların eğitim düzeyleri %55,3 oranında lisans, %20,6 oranında lisedir. Kıdem düzeyleri %29,1-10 yıl, %27'si ise 5 yıldan az süredir. %50,3 oranında uzman/sorumlu, %27,6 oranında ise işçi katılımcılar soruları yanıtlamıştır.

Araştırmada öncelikle ölçeklerin güvenilirlikleri ve ölçeklerin doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Güvenirliğin bir ölçüsü olarak Cronbach's Alpha istatistiği ve Composite reliability istatistiklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin birleşme geçerliliği average variance extracted (AVE) değerleri ile ölçülmüştür. Ayrışma geçerlilikleri Fornell-Larcker ölçütü ile incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda işin anlamlılığı ölçeği üç, iş tatmini ölçeği iki boyutta toplanmıştır. İşin anlamlılığı ölçeği boyutları Steger vd. (2012) uygun biçimde isimlendirilmiştir. Buna göre boyutlar; İşin pozitif anlamı, işten anlam üretme ve motivasyon arttırmadır. İş tatminine ilişkin boyutlar ise içsel tatmin ve dışsal tatmindir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

	Anlam Üretme	Dışsal Tatmin	İçsel Tatmin	Motivasyon Arttırma	Pozitif Anlam
Anlam Üretme	0,797				
Dışsal Tatmin	0,564	0,725			
İçsel Tatmin	0,677	0,701	0,713		
Motivasyon Arttırma	0,625	0,573	0,609	0,862	
Pozitif Anlam	0,757	0,576	0,680	0,682	0,797
Cronbach's Alpha	0,711	0,850	0,902	0,654	0,714
Composite Reliabilty	0,838	0,885	0,919	0,852	0,839
AVE	0,635	0,526	0,508	0,743	0,636
İşin Anlamlılığı Ölçeği	Faktörler/Faktör yükleri				
İAÖ9 İşim, hayatımı anlamlı kılar.	0,835				
İAÖ7 İşim, kendimi daha iyi anlamama yardımcı olur.	0,830				

İAÖ2 İşim, kişisel gelişimime katkı sağlar.	0,719				
İAÖ10 Yaptığım iş, büyük bir amaca hizmet eder.				0,866	
İAÖ6 İşim hizmet verdiğim müşterilere olumlu katkı sağlar.				0,858	
İAÖ8 İşim, tatmin edici bir amaca sahiptir.					0,853
İAÖ5 İşimin anlamlı olduğunu düşünüyorum.					0,835
İAÖ4 İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum					0,695
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	Faktörler/Faktör yükleri				
İTÖ18 Mesleğimden yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden		0,799			
İTÖ5 Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden		0,772			
İTÖ19 Mesleğimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden		0,769			
İTÖ6 Mesleğimden Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından		0,738			
İTÖ12 Mesleğimden İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden		0,723			
İTÖ17 Mesleğimden Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları yönünden		0,635			
İTÖ14 Mesleğimden terfi imkânının olması yönünden		0,621			
İTÖ11 Mesleğimden Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden			0,804		
İTÖ5 Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden			0,774		
İTÖ20 Mesleğimden yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından			0,765		
İTÖ10 Mesleğimden kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden			0,764		
İTÖ9 Mesleğimden Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden			0,727		
İTÖ8 Mesleğimden Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden			0,722		
İTÖ7 Mesleğimden Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden			0,705		
İTÖ16 Mesleğimden çalışma şartları yönünden			0,663		
İTÖ4 Mesleğimden toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından			0,648		
İTÖ3 Mesleğimden ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olması bakımından			0,639		

Tablo 2'ye göre; ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach'c Alpha ve Composite Reliability (CR) istatistikleri ile incelenmiş ve işten anlam üretme boyutunda Cronbach'c Alpha istatistiği 0,654 ile en küçük güvenilirlik düzeyinde bulunmuştur. Diğer boyutlar için Cronbach'c Alpha ve CR değerleri 0,70 değerinden daha yüksek bulunmuştur. Pozitif anlam boyutunda “işim kişisel gelişimime katkı sağlar” ve motivasyon artırma boyutunda ise ‘işim dünyaya herhangi bir fark yaratmaz’ maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Benzer şekilde içsel tatmin (beni meşgul etmesi açısından ve bağımsız çalışmaya imkan tanınması açısından mesleğimden...) ve dışsal tatmin (mesleğimden yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden) boyutlarından da birer madde çıkarıldığında AVE değeri yükselmiştir. Faktör yükleri matrisinde 0,70 değerinden daha düşük yükler olmasına rağmen ölçekten çıkarılmamıştır. Bunun nedeni 0,70'in altında yer alan yüklere sahip maddeler ölçekten çıkarıldığında AVE değerini yükseltmediği belirlenmiş ve ölçeklerde kalmasına karar verilmiştir. Tüm ölçekler için AVE değerinin 0,50'den büyük olması gerekmektedir olup araştırmada bu koşul sağlanmıştır. Ayrıca ayrıştırma katsayıları 0,70 ve üzeri elde edilmiş ve araştırmada Fornell-Larcker ölçütü sağlanmıştır.

3.1. İşin Anlamlılığı ve İş Tatmininin Demografik Değişkenlerle İlişisine Yönelik Sonuçlar

Çalışanların özelliklerine göre işin anlamlılığı ve tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olup olmadığı da araştırılmıştır. Öncelikle Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda tüm değişkenlerin normal dağılımdan uzak olduğu belirlenmiştir. Tüm değişkenlerin asimetrisi negatif ve normal dağılıma göre daha sivri olduğu belirlenmiştir. Çalışanları özelliklerine göre farklılıkların anlamlılığı parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Std. sapma	Basıklık	Çarpıklık	Kolmogorov-Smirnov		
					Statistic	df	Sig.
Anlam Üretme	4,0251	,65899	1,170	-,831	,183	199	,000
Motivasyon	4,1508	,70881	,803	-,826	,180	199	,000
Pozitif Anlam	4,0972	,61367	1,085	-,706	,191	199	,000
İçsel Tatmin	3,8936	,60742	,597	-,418	,098	199	,000
Dışsal Tatmin	3,6388	,69048	,849	-,630	,121	199	,000

Cinsiyete göre çalışanların araştırma değişkenlerine verdikleri puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Mann-Whitney U testine göre hiçbir değişkende (boyutta) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$). Diğer bir ifade ile çalışanlarda

işin anlamlılığı ve iş tatmini düzeylerinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Çalışanların verdikleri puanlara göre medeni durum açısından farklılıklar Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Konuya ilişkin detaylar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Anlam üretme	Evli	156	4,0855	,64243	2,415	,016
	Bekar	43	3,8062	,67937		
Motivasyon	Evli	156	4,2436	,67079	3,518	,000
	Bekar	43	3,8140	,74820		
Pozitif Anlam	Evli	156	4,1667	,59448	3,095	,002
	Bekar	43	3,8450	,62297		
İçsel Tatmin	Evli	156	3,9647	,59914	2,975	,003
	Bekar	43	3,6357	,57247		
Dışsal Tatmin	Evli	156	3,6987	,68287	2,150	,032
	Bekar	43	3,4215	,68194		

Mann-Whitney U testine göre; evli bireylerin işten çıkardıkları anlam ve iş tatminleri daha yüksektir. Tüm alt boyutlarda evli bireylerin algılamaları bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur. Boyutlar arasındaki farklılığın incelendiği diğer bir değişken eğitim durumudur. Çalışanların eğitim durumuna göre işin anlamlılığı algılamasına yönelik alt boyutlarında anlamlı bir değişiklik bulunup bulunmadığı Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiş ve anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (anlam üretme boyutu Test istatistiği=8,414 p=0,038; artan motivasyon boyutu Test istatistiği=8,740 p=0,033). Konuyla ilgili ayrıntılar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Eğitim	n	Ortalama	Std. Sapma	Test istatistiği	p
Anlam Üretme	Lise altı	24	4,1667	,75502	8,414	0,038
	Lise	41	4,2276	,56979		
	Lisans	110	3,9606	,61036		
	Y. Lisans	24	3,8333	,82825		
	Toplam	199	4,0251	,65899		
Motivasyon	Lise altı	24	4,4583	,55003	8,740	0,033
	Lise	41	4,3049	,55765		
	Lisans	110	4,0682	,73096		
	Y. Lisans	24	3,9583	,85867		
	Toplam	199	4,1508	,70881		
Pozitif Anlam	Lise altı	24	4,2361	,58549	4,358	0,225
	Lise	41	4,1870	,66269		
	Lisans	110	4,0697	,56593		
	Y. Lisans	24	3,9306	,74197		
	Toplam	199	4,0972	,61367		
İçsel Tatmin	Lise altı	24	3,8090	,71369	4,409	0,221
	Lise	41	4,0691	,54035		
	Lisans	110	3,8856	,56630		
	Y. Lisans	24	3,7153	,73718		
	Toplam	199	3,8936	,60742		
Dışsal Tatmin	Lise altı	24	3,6302	,86718	0,413	0,938
	Lise	41	3,6768	,61427		
	Lisans	110	3,6557	,67116		
	Y. Lisans	24	3,5052	,73396		
	Toplam	199	3,6388	,69048		

Hangi gruplar arasında farklılığın olduğu Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile araştırılmıştır. Bonferroni testine göre;

Yaşa göre anlam üretme boyutunda farklılık bulunan gruplar (Test istatistiği=13,917 p=0,003);

- Lise mezunu çalışanların işten anlam üretme boyutuna yönelik algıları lisans mezunlarından daha yüksektir (p=0,013).
- Lise mezunu çalışanların işten anlam üretme boyutuna yönelik algılarının yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0,046).
- Lise altı eğitime sahip çalışanların işin motivasyon boyutuna yönelik algısının lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0,023).
- Lise altı eğitime sahip çalışanların işin motivasyon boyutuna yönelik algısının yüksek lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0,014).

Yaş dağılımına göre işin anlamlılığı ve iş tatmini arasındaki farklılıklar Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiş ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile hangi gruplar arasında farklılık olduğunu incelenmiştir. Ayrıntılar Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Yaş Dağılımına Göre Farklılık Testi

Değişkenler	Yaş	n	Ortalama	Std. Sapma	Test istatistiği	p
Anlam Üretme	20-29	47	3,7801	,67843	13,917	,003
	30-39	98	4,0408	,61345		
	40-49	43	4,1318	,68676		
	50+	11	4,5152	,50252		
	Total	199	4,0251	,65899		
Motivasyon	20-29	47	3,8404	,76689	13,227	,004
	30-39	98	4,1990	,68391		
	40-49	43	4,3140	,62700		
	50+	11	4,4091	,62523		
	Total	199	4,1508	,70881		
Pozitif Anlam	20-29	47	3,8723	,61602	12,599	,006
	30-39	98	4,1156	,61687		
	40-49	43	4,2016	,56876		
	50+	11	4,4848	,45616		
	Total	199	4,0972	,61367		
İşsel Tatmin	20-29	47	3,6968	,50583	15,300	,002
	30-39	98	3,8750	,65193		
	40-49	43	4,0446	,54958		
	50+	11	4,3106	,51247		
	Total	199	3,8936	,60742		
Dışsal Tatmin	20-29	47	3,5080	,63278	7,338	,062
	30-39	98	3,6148	,75996		
	40-49	43	3,7500	,61419		
	50+	11	3,9773	,38250		
	Total	199	3,6388	,69048		

Yaş dağılımına göre anlam üretme, motivasyon ve işten pozitif anlam çıkarma boyutlarında farklılıklar tespit edilmiştir. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile farklılığın olduğu gruplar belirlenmiştir. Sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmektedir; Yaşa göre anlam üretme boyutunda farklılık bulunan gruplar (Test istatistiği=13,917 p=0,003);

- Yaşı 50 + olan çalışanlarda işten anlam üretme algısının, yaşı 20-29 arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p=0,006).

- Yaşı 40-49 olan çalışanlarda işten anlam üretme algısının, yaşı 20-29 arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,05$).

Yaşa göre motivasyon boyutunda farklılık bulunan gruplar (Test istatistiği=13,227 $p=0,004$);

- Yaşı 30-39 olan çalışanların işin motivasyon boyutuna yönelik algısının yaşı 20-29 arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,032$).
- Yaşı 40-49 olan çalışanların işin motivasyon boyutuna yönelik algısının yaşı 20-29 arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,009$).

Yaşa göre işten pozitif anlam çıkarma boyutunda farklılık bulunan gruplar (Test istatistiği=12,599 $p=0,006$);

- Yaşı 40-49 arası olan çalışanların işten çıkardıkları pozitif anlamın, yaşı 20-29 arasında olan çalışanların çıkardığı pozitif anlamdan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,043$).
- Yaşı 50+ olan çalışanların işten çıkardıkları pozitif anlamın, yaşı 20-29 arasında olan çalışanların çıkardığı pozitif anlamdan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,016$).

İş tatmininin içsel ve dışsal boyutlarında yaşa göre bir farklılık olup olmadığı dağılımına göre içsel tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiş ve anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=15,300 $p=0,002$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu görebilmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

Yaşa göre anlam üretme boyutunda farklılık bulunan gruplar (Test istatistiği=13,917 $p=0,003$);

- Yaşı 40-49 arası olan çalışanların içsel tatmin düzeylerinin, yaşı 20-29 arasında olan çalışanların içsel tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,011$).
- Yaşı 50+ olan çalışanların içsel tatmin düzeylerinin, yaşı 20-29 arasında olan çalışanların içsel tatmin düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,012$).

3.2. İşin Anlamlılığının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada işin anlamlılığının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin matematiksel fonksiyonu çoklu regresyon analiziyle incelenebilmektedir (Hamarat, 2017: 293-316). Araştırmada bireylerin yaptıkları işi anlamlı bulma algısının iş tatminini olumlu yönde artırıp arttırmadığı çoklu regresyon analizi ile araştırılmıştır. Araştırmanın değişkenlerini elde edebilmek için her boyut kendi içerisinde

toplanmış ve ölçekte yer alan madde sayısına bölünmüştür. Böylelikle elde edilen ortalama skor değerleri araştırmanın değişkenlerini temsil etmiştir.

Araştırmada ayrı ayrı iki regresyon modeli sınanmıştır. İlk modelde içsel tatmin değişkeni bağımlı değişken alınmış ve işin anlamlılığının içsel tatmine olan etkisi araştırılmıştır. İlk modele yönelik R değeri 0,724 olarak hesaplanmış ve modelin uyumu yüksek bulunmuştur. Modelde yer alan işin anlamlılığı (pozitif anlam, anlam üretme ve motivasyon artırma) değişkenlerinin içsel tatmin değişkenindeki değişimlerin %52,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Regresyon modelinin anlamlılığı incelenmiş ve model anlamlı bulunmuştur ($F=71,543$ $p=0,000$). Regresyon modelinde yer alan işin anlamlılığı değişkenleri arasında çoklu bağıntı olup olmadığı VIF (Collinearity Diagnostics) değerlerine bakılarak karar verilmiştir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması gerekmektedir (Hamarat, 2017: 309). İlk modelde en yüksek VIF değeri 2,665 hesaplanmış ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntının olmadığına karar verilmiştir. Doğrusal regresyon çalışmasının bir diğer varsayımı hata terimleri arasında ilişki (otokorelasyon) olmamasıdır. Araştırmada otokorelasyon Durbin-Watson istatistiği ile incelenmiştir. Durbin-Watson istatistiğinin 1,5- 2,5 arasında olması otokorelasyon olmadığını göstermektedir (Hamarat, 2017: 309). Araştırmada bu değer 1,776 olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak hata terimleri arasında otokorelasyona rastlanmamıştır. İçsel tatmin değişkeninin bağımlı olduğu regresyon modelinde tüm bağımsız değişkenler istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuşlardır. Ayrıntılar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. İçsel Tatmin Değişkeni Etkileyen Değişkenler

İçsel Tatmin	B	Std. Hata	t	p	F	p	VIF	Durbin-Watson	R
(Sabit)	,814	,214	3,813	,000	71,543	0,000		1,776	,724
Anlam Üretme	,291	,071	4,098	,000			2,425		
Motivasyon	,171	,059	2,897	,004			1,935		
Pozitif Anlam	,293	,080	3,672	,000			2,665		

Tabloya göre bireylerde işin anlamlılığına ait algılama arttıkça içsel tatmin de artmaktadır. Buna göre;

- Çalışanların anlam üretme değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artma içsel tatmin düzeylerinde $\beta=0,291$ birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=4,098$ $p=0,000$). Böylece “Ha: Çalışanlarda işten anlam üretme artarken içsel tatmin artar” hipotezi desteklenmiştir.
- Çalışanların motivasyon artırma değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artma içsel tatmin düzeylerinde $\beta=0,171$ birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=2,897$ $p=0,004$). Böylece “Hb: Çalışanlarda motivasyon artarken içsel tatmin artar” hipotezi desteklenmiştir.
- Çalışanların pozitif anlam değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artış içsel tatmin düzeylerinde $\beta=0,293$ birimlik bir artış sağlamaktadır ($t=3,672$

p=0,000). Böylece “Hc: Çalışanlarda işin pozitif anlamı artarken içsel tatmin artar” hipotezi desteklenmiştir.

3.3. İşin Anlamlılığının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada sınanan ikinci regresyon modelinde dışsal tatmin değişkeni bağımlı değişken alınmıştır. Bağımlı değişken üzerinde işin anlamlılığına yönelik işin anlamlılığı boyutlarının etkisi görülmeye çalışılmıştır. İkinci regresyon modelinde R değeri 0,608 olarak hesaplanmış ve modelin uyumu yüksek bulunmuştur. Modelde yer alan işin anlamlılığı (pozitif anlam, anlam üretme ve motivasyon artırma) değişkenlerinin dışsal tatmin değişkenindeki değişimlerin %36,97'isini açıkladığı belirlenmiştir. Regresyon modelinin anlamlılığı incelenmiş ve son model de anlamlı bulunmuştur (F=38,106 p= 0,000). Regresyon modelinde yer alan işin anlamlılığı değişkenleri arasında çoklu bağıntıya yönelik VIF değerleri ilk regresyon modelinde olduğu gibi elde edilmiştir. Son regresyon modelinde hata terimleri arasında ardışık bağımlılık olup olmadığı ilk modelde olduğu gibi Durbin-Watson otokorelasyon testi ile incelenmiş ve Durbin-Watson istatistiği 1,821 olarak hesaplanmıştır. İlk regresyon modelinde olduğu gibi ikinci regresyon modelinde hata terimleri arasında ardışık bağımlılık belirlenmemiştir. Dışsal tatmin değişkenin bağımlı olduğu regresyon modelinde tüm bağımsız değişkenler istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuşlardır. Ayrıntılar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Dışsal Tatmin Değişkeni Etkileyen Değişkenler

Dışsal Tatmin	B	Std. Hata	t	p	F	p	VIF	Durbin-Watson	R
(Sabit)	,719	,279	2,572	,011	38,106	,000		1,821	,608
Anlam Üretme	,270	,093	2,913	,004			2,425		
Motivasyon	,241	,077	3,132	,002			1,935		
Pozitif Anlam	,203	,104	1,942	,054			2,665		

Tabloya göre bireylerde işin anlamlılığına ait algılama arttıkça dışsal tatmin de artmaktadır. Buna göre;

- Çalışanların işin anlamlılığına yönelik anlam üretme değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artış dışsal tatmin düzeylerinde $\beta=0,270$ birimlik istatistiksel açıdan anlamlı bir artış sağlamaktadır (t=2,913 p=0,004). Böylece “Hc: Çalışanlarda işten anlam üretme artarken dışsal tatmin artar” hipotezi desteklenmiştir.
- Çalışanların işin anlamlılığına yönelik, motivasyon artırma değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artış dışsal tatmin düzeylerinde $\beta=0,241$ birimlik istatistiksel açıdan anlamlı bir artış sağlamaktadır (t=3,132 p=0,002). Böylece “Hd: Çalışanlarda motivasyon artarken dışsal tatmin artar” hipotezi desteklenmiştir.
- Çalışanların işin anlamlılığına yönelik pozitif anlam değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artış dışsal tatmin düzeylerinde $\beta=0,203$ birimlik bir artış sağlamaktadır. Ancak bu artış istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (t=

1.942 $p= 0.054$). Böylece “He: Çalışanlarda işin pozitif anlamı artarken dışsal tatmin artar” hipotezi desteklenmemiştir.

Yapılan regresyon modelleri sonucunda genel olarak işin anlamlılığı artarken iş tatmini de artmıştır. Dışsal tatmin boyutu haricindeki tüm alt boyutlarda ilişki doğru yönlü gerçekleşmiştir. Dolayısıyla araştırma hipotezi “H: İşin anlamlılığı artarken iş tatmini artmaktadır” kısmen desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA

Günümüzde “iş” insan yaşamının oldukça önemli noktasında olan bir kavramdır. Çalışma çağındaki istihdam halinde olan pek çok birey için işte geçirilen zaman günün önemli bir kısmına karşılık gelmektedir. Hatta teknolojik gelişmelerin getirdiği olanaklar, iletişim hızı, akıllı cihazların yaşamımızda artan yeri “mesai saati” kavramını ortadan kaldırmaktadır. İş yaşamı ve günlük yaşam iç içe geçmiş durumdadır. Bu ortamda bireyler için iş tatmini yaşam tatminini de etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş tatmini kavramı pek çok değişkenden etkilenmektedir. Bu faktörler içsel ve dışsal olarak ele alınabilmektedir. İşin anlamlılığı, iş tatmini üzerindeki etkisi ortaya konmuş kavramlardan biridir. İşin anlamlılığı bireyin ve toplumun gözünde işe verilen değeri ifade eden bir kavramdır. İş gelir getirici bir faaliyet olarak gerçekleştirilirken bireyin değer, inanç ve beklentileri ile uyumlu olduğunda ve toplum gözünde onaylandığında bireye tatmin duygusu da yaşatan bir etkinlik haline gelmektedir. Diğer yandan değersiz, önemsiz ve inançlarına uygun olmayan bir iş, bireye anlamsız bir faaliyet olarak gelebilecektir. Böyle bir ortamda bireyler için işin kimlik sağlama, yaşama anlam katma gibi faydaları söz konusu olamayacaktır.

Günümüzde çalışanların öncelikle “ücret” ile motive olduğu inancının yerini davranışçı yaklaşımlar almıştır. Çalışanların ve örgütün verimli ve üretken olması bireylerin kendilerine en uygun ve anlamlı gelen işlerde istihdam edilmeleri ve iş tatmini hissetmeleri ile sağlanabilecektir. Literatürde işin anlamlılığı ile pek çok faktörün etkisi incelenmiştir. İşin anlamlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişki ise sınırlı sayıda araştırma tarafından ele alınmıştır.

Bu çalışmada otomotiv sektöründe işin anlamlılığı ve iş tatmini ilişkisi incelenmiştir. Bursa’da faaliyet gösteren ve Türkiye’nin en büyük 500 işletmesi arasında yer alan bir işletmenin otomotiv fabrikası çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmada “işin anlamlılığı ölçeği” ve “Minnesota iş tatmini ölçeği” kullanılmıştır. Öncelikle demografik değişkenlere göre ölçekler analiz edilmiştir. Buna göre cinsiyet açısından işin anlamlılığı ve iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmalarla uyumludur (Akyüz vd., 2011: 24; Özaydın & Özdemir, 2014: 264; Delice, 2014: 74; Yapraklı & Yılmaz, 2007: 172; Özkan, 2017: 105). Günümüzde kadınların da işgücüne katılım oranlarının artması ve tam zamanlı çalışma yaşamına dahil olmaları ile cinsiyetler

arası geleneksel bakış açılarının değiştiği düşünülebilir. Bu durum cinsiyetler arasındaki farksızlığın nedeni olabilir.

Diğer yandan evli bireylerin iş tatminleri ve işten çıkardıkları anlam düzeyi bekar çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Tüm alt boyutlarda evli bireylerin algılamaları bekarlara göre daha yüksektir. Daha önce yapılmış bazı araştırmalarda medeni durumla işin anlamlılığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışken (Özkan, 2017: 105), bazılarında evli bireylerin işten duydukları anlamlılık daha yüksek boyuttadır. Evli bireylerin yaptıkları işi daha anlamlı bulması ekonomik yükümlülüklerinin bir sonucu olarak görülebileceği gibi bekarlara göre daha az beklentilerinin olması ile de açıklanabilir. Benzer şekilde bazı çalışmalarla (Özkalp & Kirel, 1996: 149; Sevimli & İşcan, 2005: 61; Özyayın & Özdemir, 2014: 267; Delice, 2014: 74; Küçüközkan, 2015: 14) uyumlu şekilde evli bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etmeleri ve işlerine bağlılık duymaları mümkündür. Bu durum iş tatminlerinin de daha yüksek olmasına neden olabilecektir. Diğer yandan evlilik bireylerin işten beklentilerini değiştirmektedir. Evli olan bireylerin işe devamsızlık ve işten ayrılma oranlarının da daha az olduğu bilinmektedir.

İşin anlamlılığı ve iş tatmini ile ilişkisi bulunan değişkenlerden biri eğitim düzeyi olmuştur. Elde edilen sonuçlara göre lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre işlerini daha anlamlı buldukları belirlenmiştir. Bu sonucu destekler nitelikte işin anlamlılığının eğitim düzeyi ile doğru orantılı olduğu araştırmalar mevcuttur (Özkan, 2017: 107). Eğitim ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar (Sevimli & İşcan, 2004: 57; Özyayın & Özdemir, 2014: 268) bulunmakla birlikte bu araştırmada eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ilişkinin bulunmadığı başka araştırmalar da mevcuttur (Delice, 2014: 74; Karaman, 2018: 71). Eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde bir etkisinin bulunmaması araştırmanın yapıldığı yer ile ilgili olabilir. Otomotiv fabrikasında uzmanlık gerektiren işler yapıldığından eğitim düzeyi düşük olanların bile işlerini yaparken kendilerini gerçekleştirme imkânı bulduğu düşünülebilir.

İşin anlamlılığı üzerinde etkisi belirlenen diğer bir değişken “yaş” olmuştur. Yaş ilerledikçe bireylerde işin anlamlılığı da artmaktadır. Yaşla işin anlamlılığı arasında benzer ilişki bulan çalışmalar mevcuttur (Steger vd., 2012: 330; Özyayın & Özdemir, 2014: 266; Özkan, 2017: 107). Deneyimin artması ile bireyleri işlerine uyum sağlamaları, zamanla edindikleri statüler ve terfiler, verimliliklerinin artması ve gençlere göre daha az beklenti içinde olmaları yaşla birlikte işin anlamlılık algısının artmasında etkili olabilir. Benzer şekilde doğru yönlü bir ilişki iş tatmini açısından da mevcuttur. İlgili sonuçlar yaş arttıkça iş tatmini düzeyinin arttığını gösteren çalışmalarla benzerdir (Sevimli ve İşcan, 2005: 61; Akyüz vd., 2011: 25; Özyayın ve Özdemir, 2014: 274; Delice, 2014: 74). İş tatmininin yaşla birlikte artmasının nedeni yıllar içerisinde deneyime bağlı olarak işin öğrenilmesi, beklentilerin azalması, kıdemin ve ücretin artması gibi sebepler olabilir.

Ölçeklere ait alt boyutlar arasındaki ilişkiler de ayrıca incelenmiştir. İşin anlamlılığı ölçeği “işten anlam üretme, motivasyon artırma ve pozitif anlam” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Minnesota iş tatmin ölçeği ise “içsel tatmin ve dışsal tatmin” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar arasındaki çapraz ilişkiler incelendiğinde işin anlamlılığına ait tüm boyutlar artarken, içsel tatmin düzeyi de artmıştır. Bununla birlikte çalışanların işin anlamlılığına yönelik pozitif anlam değişkeninde gerçekleşen bir birimlik artış dışsal tatmin düzeylerinde $\beta=0,203$ birimlik bir artış sağlamaktadır. Ancak bu artış istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t= 1.942$ $p= 0.054$). Böylece “ H_0 : Çalışanlarda işin pozitif anlamı artarken dışsal tatmin artar” hipotezi desteklenmemiştir. Diğer boyutlarda işin anlamlılığına ait tüm alt boyutlar artarken dışsal tatmin de artmıştır.

SONUÇ

Araştırma sonucunda işin anlamlılığı artarken iş tatmininin de arttığı ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlar işyerinde mutlu, verimli, motive olmuş, tatmin düzeyi yüksek çalışanlar elde etmenin önemli bir yolunun bireylerin işlerini anlamlı bulmasından geçtiğini göstermektedir. Mutlu bir toplum yaratmanın önemli bir paydası da çalışanların mutluluğunu sağlayabilmektir. İş tatmini yüksek çalışanların artan motivasyon ve verimliliği özelde işletmelerin, genelde tüm ülke ekonomisinin gelişimine katkı sağlayacaktır.

İşlerinde mutlu ve tatmin duygusu içerisinde olan bireylerin yaşam tatmininden verimlilik ve yaratıcılığa kadar geniş bir yelpazede faydalar sağladığı bilinmektedir. İşyerinde verimlilik ve etkinlik sağlanmasını hedefleyen işverenlerin çalışanlarına en uygun ve anlamlı buldukları işler sunmaları önemli bir yol olacaktır. Diğer yandan çalışanların da mutlu bir iş yaşamı ve sosyal yaşam için kendilerini en iyi ifade edebilecekleri ve anlamlı buldukları işlerde çalışmayı hedeflemeleri önemli bir araç olacaktır.

Bu anlamda bireylerin anlamlı buldukları iş ve meslekler edinebilmeleri için çaba harcamak büyük önem taşımaktadır. Öncelikle ilköğretimden başlanarak gençlerin kendilerine en uygun meslekler hakkında bilgilendirilmesi, yönlendirilmesi ve yetenekli oldukları alanlarda desteklenmesi sağlanmalıdır. Özellikle yüksek öğretime geçiş aşamasındaki gençler rehberlik, danışmanlık ve profesyonel tekniklerle kendilerine en uygun bölümlere yönlendirilmelidir. İş-Kur “işe uygun çalışanların seçimi” konusuna daha fazla eğilmelidir. Ülke çapında desteklenecek projelerle eğitimdeki ve mezun bireylerin kendilerini en iyi ifade edebilecekleri ve “anlam” bulacakları mesleklere yönlendirilmesinin yolları aranmalıdır. Araştırmanın sadece otomotiv sektörünü ve ilgili fabrikayı kapsaması sınırlılıkları oluşturmaktadır. Bu anlamda sonuçlar diğer sektör ve 500 büyük işletmeye genellenememekle birlikte fikir verir niteliktedir. Bu çalışmada iş tatmini ile işin anlamlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda işin anlamlılığı ile tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz duyguların ilişkisi incelenebilir.

A RESEARCH ON MEANINGFULNESS OF WORK AND JOB SATISFACTION IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

1. INTRODUCTION

Work is one of the most important factors that make human life meaningful. Work life forms engages significant part of daily time. Today individuals are confused about the modern ways of flexible work with the rapid technological advancements and communication. An individual has the opportunity to work online at home where business lives and daily lives are intertwined. In this regard individuals question the meaningfulness of their jobs and job satisfaction in general.

In the most general definition, the concept of job satisfaction can be expressed as the person's opinion about the job he/ she does, the job satisfaction, the degree of pleasure. The concept of job satisfaction is affected by many variables. The meaningfulness of the job is one of the concepts whose effect on job satisfaction has been revealed. The meaningfulness of the work is the value and meanings attributed to the work in the eyes of the individual and society. The meaningfulness of the work is a subjective perception since the perceptions and feelings that determine the meaning that each individual will attribute to the work are different. A situation where someone is valuable and meaningful, not equally important to another individual. Work, is primarily an income generating activity. In addition to generating income, job satisfaction will be experienced when the work done is in line with the values, beliefs and expectations of the individual. A job that is worthless, insignificant and not suitable for their beliefs may come to an individual as a meaningless activity. In such a respect, the benefits of the job such as providing identity and adding meaning to life will not be in question for individuals.

2. METHODS

The aim of this study is to determine the relationship between the meaningfulness of the job and job satisfaction . the study was conducted with the qualitative research method and the data were obtained a questionnaire technique.The research was carried out in the automotive factory of an enterprise established in Bursa in 1972. The group of companies consists of six companies and a foundation is one of the Turkey's largest 500 industrial companies. The total group employees are 1226 people. 370 of these people are white collar and 856 of them are blue collar. The total number of employees of the company in the automotive field is; 824 people. The universe of the research consists of 824 employees working in the automotive field. 210 employees were reached using the convenience sampling method to represent this universe. The Work and Meaning Inventory and Minnesota Job Satisfaction Scale were used to collect data in the study. Developed in 1967 by Weis et al., The "Minnesota Job Satisfaction Scale" is widely used to measure the internal and external dimensions of job satisfaction. The scale used repeatedly in the World

and Turkey were found to be valid and reliable. The other scale used in the study was Steger et al. It is the "Significance of Work Scale" developed by (2012). The scale consists of 10 items in total. Steger et al. They identified three dimensions: positive meaningfulness of work, creating meaning from work and increasing motivation. Although some studies collected in one dimension scale in Turkey, whereas in this study were collected in three dimensions.

3. RESULTS

In the study, confirmatory factor analysis was used primarily to verify the reliability of the scales and the scales. As a result of the confirmatory factor analysis, the The Work and Meaning Inventory was collected in three dimensions and the job satisfaction scale in two dimensions. Significance of work scale dimensions was appropriately named by Steger et al. (2012). Accordingly the dimensions are The positive meaning of the job is to create meaning from the work and increase motivation. The dimensions of job satisfaction are internal satisfaction and external satisfaction.

First of all, scales were analyzed according to demographic variables. According to this; no significant difference was found in terms of the significance of the job and job satisfaction in terms of gender. On the other hand, the correct relationship between job satisfaction and job significance with age was determined. According to this; as the age increased, the perception of job satisfaction and job significance increased. Similarly, the perception of job satisfaction and meaningfulness of the job was higher among married individuals compared to singles. In this study, the perception of the meaningfulness of the job was found to be higher among employees with an education level of high school and below.

4. DISCUSSION

Relationships between sub-dimensions of the scales were also examined. The meaningfulness of the work scale consists of three sub-dimensions: "creating meaning from work, increasing motivation and positive meaning". The Minnesota job satisfaction scale consists of two dimensions: "inner satisfaction and extrinsic satisfaction". When the cross relations between sub-dimensions are examined, all dimensions of the significance of the work increased, while the level of internal satisfaction also increased. Similarly, while all sub-dimensions of the significance of the job increased, the external satisfaction also increased. These results show that while the significance of the job increases, the job satisfaction also increases. The results show that an important way to obtain happy, productive, motivated, and high-satisfaction employees in the workplace is to find their jobs meaningful.

Today, behavioral approaches have replaced the belief that employees are primarily motivated by "fees". It is stated that individuals who find their job meaningful have more motivation and job satisfaction. Employees and the organization to be efficient and productive can be achieved by employing individuals in jobs that are the most

suitable and meaningful to them and feeling job satisfaction. The significance of the work and the effect of many factors have been examined in the literature. The relationship between job significance and job satisfaction has been addressed by a limited number of studies.

CONCLUSION

As a result of the research, it has been put forward that as the meaningfulness of the job increases, job satisfaction also increases. The results show that one of the most important ways to obtain happy, productive, motivated and highly satisfied employees in the workplace is for individuals to find their jobs meaningful. An important part of creating a happy society is to ensure the happiness of the employees. The increased motivation and productivity of employees with high job satisfaction will contribute to the development of businesses in particular and the economy of the whole country in general.

It is known that individuals who are happy and satisfied in their jobs provide a wide range of benefits from life satisfaction to productivity and creativity. It will be an important way for employers aiming to provide efficiency and effectiveness in the workplace to offer their employees the most appropriate and meaningful jobs. On the other hand, it will be an important tool for employees to aim to work in jobs they find meaningful and express themselves best for a happy business and social life.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., Sarıçam, H. (2013). Turkish Version of the and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study, *Journal of European Education*, 3 (2), 11-16.
- Akyüz, C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik T. (2011). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi: Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği, *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12: 20-26.
- Allan, B.A., Dexter, C., Kinsey, R., Parker, S. (2016). Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator, *Journal of Mental Health*, 27 (1): 38-44
- Alparslan, E., Orhan, K. (2016). İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2): 41- 64.
- Balcı, O., Ağ, C. (2019). Yaşamın Anlamı ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6 (33): 348 -362.
- Bailey, C.; Yeoman, R.; Madden, A.; Thompson, M; Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda, *Human Resource Development Review*, 18 (1), 83- 113.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1): 291-317.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., and Torres, T. D. L. (2015). *Meaningful Work Scale in Creative Industries: a Confirmatory Factor Analysis*. *Psico USF* 20 (1): 1-12.
- Blake, A.A., Batz- Barbarich, C., Sterling, H.M., Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta- Analysis, *Journal of Management Studies*, 56 (3), 500- 528.
- Ceylan, A., Çöl, G. &Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1): 35-51.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where We Work*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.
- Çankır, B., ve Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*, Konya, Çizgi Kitapevi.
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2): 23-39.
- Delice, M., (2014), İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Hiyerarşik Regresyon Yöntemiyle ve Nitel Olarak İncelenmesi, *Türk İdare Dergisi*, 479: 59- 90.
- Dinç, M. Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). "Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü", Pamukkale Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36: 349-369.
- Fındıklı, M. A., Keleş, H. N.; Afacan, C. (2017). İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme bir Ölçeğin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (16): 395-413.

- Göçen, A. ve Terzi R. (2019). Eğitim Örgütleri İçin Anamlı İş Ölçeği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39 (3): 1487-1512.
- Görmüş, İ., Özüdoğru, H. (2020). Ankara’da Bölge Müdürlüğü Bulunan Sigorta Şirketleri Çalışanlarının İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55 (1), 475-486.
- Hamarat, B., (2017). *SPSS ve MINITAB Uygulamalı İstatistik*, Çanakkale: Paradikma Akademi.
- Hussain, S.T.; Lei, S. (2015). Role Stressors and Job Satisfaction in the Banking Industry: The Mediating Role of Job Stress, *International Business Research*, 8 (9): 105- 115.
- Karadeniz, G., (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşin Anamlılığının Performans Üzerine Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Karaman, D., (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 65- 78.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İş görenlerin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği, Anadolu Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 355- 372.
- Keleş, H.N. (2017). Anamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5 (1): 154- 167
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 2005/ 4: 77- 96.
- Keser, A. (2012). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Keser, A. (2013). *İşe güdülenme ve İş Tatmini*, *Çalışma Psikolojisi*, Edt: Leman Bilgin ve Ayşe Özdemir, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Yayınları.
- Keser, A., Öngen Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (3): 229- 239.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2): 115- 136.
- Koçak, D. (2020). İş Özerkliği ve İşe Bağlanma Arasındaki İlişki: Kişi- İş Uyumunun Aracı ve Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 699- 718.
- Koçoğlu, C.M., (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi, Ordu Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13: 16-35.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, Ankara, İmge Kitabevi.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2): 275 – 289.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1): 14-37.

- Lent, R.W.; Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work, *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 6- 21.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., Dik, B. (2016). Meaningful Work: Differences Among Blue-Pink-, and White-Collar Occupations. *Career Development International*, 21 (5), 534-551.
- Loscocco, K., Roschelle, A. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review, *Journal of Vocational Behavior*, 39 (2): 182- 225.
- Magnano, P.; Santisi, G.; Zammitti, A.; Zarbo, R.; Di Nuovo, S. (2019). Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life.Sustainability, 11: 764.
- Mert, G.; Balcı, O. (2019). Çalışanların İş Yaşamlarının Anlam Algısı Ve Psikolojik Dayanıklılık Durumlarının Tespiti: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *The Journal of International Social Research*, 12 (65): 650-656.
- Miller, G., (1980). The Interpretation of Nonoccupational Work in Modern Society: A Preliminary Discussion and Typology”, *Social Problems*, 27 (4): 281-391.
- Özaydın, M.M.; Ö. Özdemir (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1): 251-281.
- Özdevecioğlu, M.; (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini”, *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 22-24 Mayıs, 695-710.
- Özkalp, E.; Kırel, Ç, (2008). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2): 43-70.
- Park, C. L. (2010). Making Sense of the Meaning Literature: An Inte-grative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events, *Psychological Bulletin*, 136: 257–301.
- Pool, S., (1997). The Relationship of Job Satisfaction with Substitutes of Leadership, Leadership Behavior, and Work motivation, *The Journal of Psychology*, 13 (2): 271-283.
- Rode, J. C. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited: A Longitudinal Test of an Integrated Model, *Human Relations*, 57 (9): 1205–1230.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H.; Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review, *Research in Organizational Behavior*, 30: 91- 127.
- Seçkin, Ş. N. (2018), Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Çankırı Karatekin Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): 143-160.

- Sevimli, F., İŖcan, Ö. (2005). Bireysel ve İŖ Ortamına Ait Etkenler Açısından İŖ Doyumu, *Ege Academic Review*, 5 (1): 55-64.
- Singh, T.; Ropheileng, A.S., (2014). Job Satisfaction and Occupational Stress Among Public and Private Bank Employees in Manipur, *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2 (5): 218- 225.
- Staaby, A.; Hansen, K.; Gronli, T. (2021). Automation of Routine Work: A Case Study of Employees' Experience of Work Meaningfulness, Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii: 156- 165.
- Shimmin, S. (1966). Concepts of Work, *Occupational Psychology*, 40: 195- 201.
- Solunoğlu, A.; Örgün, E.; Erol, G. (2021). The Relationship Between Calling, MEaning of Work and Happiness: A Research on Tourism Students, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5 (1), 333- 345.
- Steger, M. F. (2016). *Creating Meaning and Purpose at Work*. Edt: L. Oades, M. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore, The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work, 60-81.
- Steger, M.F., Dik, B.J., Duffy, R.D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory, *Journal of Career Assessment*, 20 (3): 322- 337.
- TaŖhyan, M. Engizek, H; Gül, N. (2017). TükenmiŖlik, İŖ Tatmini ve Esnek ÇalıŖma Saatleri: ÇalıŖan Kadınlar Üzerine Bir ÇalıŖma, *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10 (2), 111-125.
- Tezer, E. (2001). *İŖ Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliđi*, *Türk Psikolojik DanıŖma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (16): 33-39.
- Turgut, T., Tevrüz, S., (2003). *ÇalıŖma Amaçları, Meslekler ve ÇalıŖmaya Ayrılan Zaman*, *Yönetim AraŖtırmaları Dergisi*, 3 (1): 57-80.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., Bashir, N. A. (2019). Does Meaningful Work Reduce Cyberloafing? Important Roles of Affective Commitment and Leader-Member Exchange. *Behaviour & Information Technology*. 40:2, 206-220.
- Uysal- Irak, D. (2014). Birey- Çevre Uyumu: ÇalıŖanların Örgüt Uyumlarının YaŖama İliŖkin Doyum ve İŖten Ayrılma Niyetiyle İliŖkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 29 (74), 34- 45.
- Uzunbacak, H.H; Akçakanat, T. (2018). İŖin Anlamı, Zindelik, Mutluluk ve İŖ Tatmini İliŖkisi Üzerinde Görgül Bir AraŖtırma, *Electronic Journal of Social Sciences*, 17 (68), 1691-1702.
- Wrzesniewski, A. (2003). *Finding Positive Meaning in Work*. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E., Eds., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 296-308.
- Yaman, E.; Sariçam, H. (2015). PsikoŖiddetin İŖ Anlamına Etkisi, *Anadolu Eğitim Liderliđi ve Öğretim Dergisi*, 3 (2), 16- 26.
- Yapraklı, Ŗ. ve Yılmaz, M. K. (2007). ÇalıŖanların İŖ Stresi Algılarının İŖ Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha

- Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21(1): 154-183.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2): 1- 18.
- Yener, S. (2018). Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü, *İş'te Davranış Dergisi*, 3 (1): 42- 56.
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., Idris, M. T. M. (2013) Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does It Works for Today's Environment?. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 2 (5): 18-22.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Ebru KANYILMAZ POLAT
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Ebru KANYILMAZ POLAT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Ebru KANYILMAZ POLAT
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Ebru KANYILMAZ POLAT
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Ebru KANYILMAZ POLAT