

Araştırma Makalesi / Research Article

**ORGANİZASYONDA İŞİN POZİTİF ANLAMINA ETKİ EDEN
FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA:
DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTESİ AYRIMI İSTANBUL ÖRNEKLEMİ**

İbrahim DURMUŞ¹ 

ÖZET

Araştırmanın amacı akademisyenlerin işlerinin pozitif anlamına etki eden faktörleri belirlemektir. Bu amaçla organizasyonda akademik özgürlük, yetenek, işe odaklanma ve demografik değişkenlerin etkileri incelenmiştir. Araştırmanın kapsamı İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde faaliyette bulunan ve araştırmaya gönüllü katılım sağlayan 1567 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada oluşturulan hipotez modelleri ile hem genel modellere hem de devlet ve vakıf üniversiteleri için spesifik modellere yer verilmiştir. Araştırmanın genel modelinde akademisyenlerin organizasyonlarındaki özgürlükleri işlerinin pozitif anlamına katkıda bulunmuştur. Akademisyenlerin organizasyonlarındaki özgürlüğü yeteneklerinin gelişimine katkı sağlamıştır. Araştırmada akademisyenlerin özgürlüğünün işlerine odaklanmasına ciddi düzeyde katkısı olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin işlerine odaklanması işlerinin pozitif anlamına da katkıda bulunmuştur. Akademisyenlerin yeteneği işlerinin pozitif anlamına katkı sağlamıştır. Moderator etkili genel modelde ise, akademisyenlerin özgürlüğünün yeteneklerinin gelişimi üzerindeki etkisinde işe odaklanmanın düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin yeteneklerinin işlerinin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde işlerine odaklanmaları düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Akademik özgürlüğün işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma ve çalışan yeteneği birlikte aracı etkiye sahip olmuştur. Analizde akademisyenlerin yeteneklerinin işlerinin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde yaşlarının ve akademik unvanlarının düzenleyici etkileri olduğu sonuçlarına erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Yeteneği, İşe Odaklanmak, İşin Pozitif Anlamı, Organizasyonda Akademik Özgürlük.

JEL Sınıflaması: M12, M53, 015.

**A RESEARCH ON DETERMINING THE FACTORS AFFECTING THE
POSITIVE MEANING OF WORK IN THE ORGANIZATION: STATE AND
FOUNDATION UNIVERSITY SEPARATION ISTANBUL SAMPLE**

ABSTRACT

The research aims to determine factors that affect the positive meaning of academicians' work. Purpose, effects of academic freedom, ability, focus on work, and demographic variables in the organization examined. The scope of research consists of 1567 academicians working in state and foundation universities in Istanbul and participating voluntarily. Hypothesis models, both general

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Bayburt, ibrahimdurmus@bayburt.edu.tr

models and specific models for state and foundation universities included. The freedom of academics in their organizations contributed to the positive meaning of their work. The freedom of academics in their organizations has contributed to the development of their ability. It observed that the freedom of academicians contributed significantly to their focus on their work. The focus of academics on their work also contributed to the positive meaning of their work. The ability of academics contributed to the positive meaning of their work. Moderator-effect model, it was seen that focus-on work moderating effect on the effect of academics' freedom in the development of their abilities. The effect of academicians' abilities on the positive meaning of their work also moderating effect. Work focus and employee ability together mediated the effect of academic freedom on the positive meaning of work. It was concluded that age and academic titles of the academicians had moderator effects on the effect of abilities on the positive meaning of their jobs.

Keywords: *Employee Ability, Focus on Work, Positive Meaning of Work, Academic Freedom in the Organization.*

JEL Classification Codes: *M12, M53, 015.*

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The research, it was aimed to determine what the variables could be that shape the positive meaning of their work in the activities of academicians working in foundation and state universities. Considered to be included in these variables; focused on academic freedom, focus on work, and employee ability. In addition, the demographic characteristics of the academicians were also evaluated within the research problem.

Literature Review

The behaviors of organizations and employees are in a dynamic interaction. In this interaction, employees take proactive positions to create a positive meaning in their work (Wrzesniewski, 2003:308). The fact that employees in organizations perform actions that inspire positive respect makes a significant contribution to life in the workplace. The positivity in the workplace has a feature that increases the job performance of the employees (Shefer et al., 2018:76). The positive meaning of the job, which is effective in increasing job performance, may depend on the concentration of the employees on their activities (focusing on work), their abilities and the free working environment activities in the workplace. A free working environment can contribute to the positive meaning of work.

Methodology

Before the implementation of the research, ethics committee approval was obtained from Gümüşhane University Ethics Committee, numbered E-95674917-108.99-92802 and dated 27.04.2022. The research was applied to the academicians of state and foundation universities in Istanbul between 30.04.2022 and 13.07.2022. In the study, data were collected from a total of 1567 academicians from 11 state universities (835 academicians) and 40 foundation universities (732 academicians) by electronic survey method. In the study, all data were

included in the analysis (no data extraction was performed). In the research, the voluntary participation of the academicians was emphasized and their suggestions regarding the study were taken into consideration. For the research, a comparison of state and foundation universities was made by considering the Istanbul sample. Simsek & Veiga (2000:110) stated in their research that the electronic survey method has sample control, is easy to use, low cost, fast data collection and data processing, as well as having a very low tendency to error. In this respect, electronic survey questions were asked to random academicians (e-mail) to provide easy access to the research, and the voluntary participation of the academicians was ensured.

Results and Conclusion

As a result of the research, remarkable results have been reached in determining the factors that affect the positive meaning of the work of academics working in both state and foundation universities. In the general model of the research, the freedom of academics in their organizations contributed to the positive meaning of their work. In other words, a free working environment contributed to the positive perception of the activity. The freedom of academics in their organizations has also contributed to the development of their talents. This shows that a free working environment is effective for the emergence of talent. In the research, it was seen that the freedom of academics contributed significantly to their focus on their work. In other words, a free work environment has been a strong determinant of focus on work. The focus of academics on their activities contributed to the positive meaning of their work. Considerations for the job contributed to the positive perception of the job. The abilities of the academics contributed to the positive meaning of their work. The development of ability strengthened the positive perception of work. In the research, the effect of academician's freedom in the workplace on the positive meaning of work, work focus and employee ability together have a positive mediating effect.

In the general model, it was seen that the focus on work had a positive moderator effect on the effect of academics' freedom on the development of their abilities. In addition, when the focus on work was increased, freedom had a more positive effect on the development of ability. The focus on their work had a negative moderator effect on the impact of academics' talent (ability) on the positive meaning of their work. However, in the effect of talent on the positive meaning of work, focus on work had positive moderator effects at the lower, middle, and upper levels. It has been observed that the less focus on work is on the relationship between talent and the positive meaning of work, the more positive effects occur. As a result of the moderator-effective analysis throughout the research; The age of the employees had a positive moderator effect on the effect of academicians' abilities on the positive meaning of work. As the age of the academicians increased, the effect of talent on the positive meaning of work also increased positively. The title also had a positive moderator effect on the effect of academics' ability on the positive meaning of work. In addition, as the title increases, the effect of talent on the positive meaning of the job also increases positively. The obtained results showed that the age and titles of the academicians had positive moderator effects in terms of ability and positive meaning of the job.

1. Giriş

Organizasyonlar ile çalışanların davranışları dinamik bir etkileşim içerisinde. Bu etkileşimde çalışanlar işlerinde pozitif bir anlam oluşturmak için proaktif pozisyonlar alırlar (Wrzesniewski, 2003:307-308). Bu durum çalışanların faaliyetlerini gerçekleştirirken işlerinin anlamlı olup olmadıklarına ilişkin algılarının araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Akademisyenlerin üniversitelerde akademik ya da idari olarak faaliyetlerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar söz konusudur. Akademisyenlerin bu faaliyetleri gerçekleştirirken işlerine pozitif anlam yüklemeleri, faaliyetlerinde dinamik olmalarına katkı sağlayabilir. Pozitif anlamı olmayan eylemin istem dışı gerçekleştirilmesi söz konusu olabilir. Bu durum çalışanların verimliliğini düşürebilir. Bu açıdan araştırmada akademisyenlerin işlerinin pozitif anlamına etki edebileceği düşünülen; akademik özgürlük, çalışan yeteneği, işe odaklanma faktörlerinin ve demografik değişkenlerin ilişkisel sonuçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma akademisyenlerin akademik çıktılar oluşturmalarında belirleyici rolü olan işin pozitif anlamı ve ilişkili değişkenlerin etkileri ile literatürde konuya ilişkin gerçekleştirilen sınırlı uygulamalara örnek olabilir. Ayrıca yetenek, özgürlük ve işe odaklanma kavramlarının devlet ve vakıf üniversitesi ayrımı ile akademik faaliyetlerdeki önemine dikkat çekebilir.

Akademik özgürlük açısından, öğrenme, öğretme ve sorgulama her yerde entelektüel özgürlük gerektiren evrensel insan faaliyetleridir (Moshman, 2017:14). Üniversiteler özgürlük açısından toplumun eleştirmeni ve vicdani rolünü üstlenmektedir. Bu durum akademisyenlerin sorumluluk almaları gerektiğini gösterir (Harland & Staniforthb, 2003:31). Bu açıdan akademisyenlerin akademik özgürlüğü, sadece üniversite ile sınırlı olmayıp, kendi iç dünyası ve toplumsal değerlerin bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Akademisyenlerin özgün, etkili ve verimli faaliyetler gerçekleştirebilmeleri için özgür bir ortamda faaliyet yürütmeleri etkili olabilir.

Çalışan yeteneği; kişisel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden etkilenir (Lindberg vd., 2006:119). Bu durum organizasyonlarda faaliyette bulunan akademisyenlerin yeteneklerinin, hem bireysel özelliklerinden hem de yakın ve uzak çevreleri tarafından şekillenebileceğini göstermektedir. Akademik çalışma ortamları, teknolojinin gelişmesine bağlı olarak çalışanların yeteneklerine etki etmektedir. Çalışanın kendisini geliştirebileceği bir çalışma ortamına sahip olması, yeteneğinin gelişimi açısından sürekliliğe katkıda bulunur. Organizasyonlarda çalışan yeteneğini keşfetmesine imkân verilmesi ile çalışanın organizasyonuna daha fazla katkı sağlaması söz konusu olabilir.

İş faaliyetlerine odaklanan çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla işlerine daha fazla konsantre olabilmektedirler (Gardner vd., 1987:354). Bu durum akademisyenlerin işlerine yönelik faaliyetlerinde, hata payını alt seviyelerde tutmalarına katkıda bulunur. Akademisyenin işine odaklanması faaliyetleri neticesinde daha olumlu sonuçlar elde edebilmesine katkı sağlar. İşine odaklanan çalışan, faaliyeti üzerinde yoğunlaştığı için çözüm odaklı faaliyetler yürütebilir.

Günümüz akademik faaliyet ortamında sergilenen çıktılar, ulusal ve uluslararası düzeyde üniversitelerin eğitim kalitesini ortaya koymaktadır. Araştırmada genel olarak; akademisyenlerin faaliyetlerinde işlerinin pozitif yönünü anlamaları neden önemlidir? İşin pozitif anlamına katkı veren değişkenler nelerdir? Akademisyenin yeteneği, işine odaklanması ve özgürlüğünün işinin pozitif anlamına ne gibi katkıları söz konusudur? Akademisyenin özgürlüğü, yeteneği

ve işin pozitif anlamı ilişkilerinde, işine odaklanması, yaş, tecrübe ve unvan değişkenlerinin moderator (ılımlaştırıcı veya düzenleyici) etkileri nelerdir? Sorularına cevap aranmaktadır.

2. Literatür ve Hipotez Geliştirme

2.1. İşin Pozitif Anlamı

İşin pozitif anlamı, bireylerin yaptıkları işi anlamlı ve toplumun ortak menfaati ile bağlantılı bir şekilde algılamaları ve bunu işyeri maneviyatı olarak yansıtmaları şeklinde ifade edilmektedir (Steger vd., 2012:326). Organizasyonlarda çalışanların iş faaliyetlerine ilişkin algıladıkları ya da hissettikleri önemin derecesi, kişiden kişiye değişebilir. Organizasyonda herhangi bir iş deneyimini, bir çalışan için çok anlamlıyken başka bir çalışan için pek anlamlı olmayabilir. Literatürde anlamlılık, pozitif bir değere sahiptir. Bir işin anlamlı olması, çalışan için daha fazla tecrübe edilen pozitif anlamlılık olarak ifade edilmektedir (Rosso vd., 2010:95). Bu durum çalışan için işin pozitif anlamının ilgi, algı, beklenti, bilgi ve tecrübe ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bir iş çalışanın beklentilerine (tatmin açısından) cevap verebildiği sürece anlamlılık arz eder. Çalışan için çok rutin olan faaliyetler ise bazen çok fazla anlam ifade etmeyebilir.

Organizasyonlarda çalışanların pozitif saygı uyandıran eylemler gerçekleştirmeleri, işyerindeki yaşama önemli katkı sağlar. İşyerindeki pozitiflik, çalışanların iş performansını artırıcı bir özelliğe sahip olur (Shefer vd., 2018:76). İş performansının artmasında etkili olan işin pozitif anlamı, çalışanın faaliyetlerine yoğunlaşmasına (işe odaklanma), yeteneğine ve işyerindeki özgür çalışma ortamı faaliyetlerine bağlı olabilir. Özgür çalışma ortamı işin pozitif anlamına katkıda bulunabilir.

2.2. Organizasyonda Akademik Özgürlük

Akademik özgürlük, hem öğretim hem araştırma açısından; konu, kavram, yöntem, kaynak seçme özgürlüğü, akademik standartlara ve kurallara katkı sağlamak gibi özellikleri içermektedir (Rostan, 2010:72). Organizasyonda akademik özgürlük, hem bir hak hem de zorunluluktur (Butler, 2017:857). Eğitim kurumlarında akademik özgürlük, sadece özgür fikir alışverişi ile sınırlı olmayıp aynı zamanda öğretim ve araştırmayı da kapsar (Noonan, 2015:113). Akademik özgürlük üniversitelerin misyonlarının merkezinde yer alır. Akademik özgürlük araştırmanın yanında eğitim için de bir gerekliliktir (Altbach, 2001:205). Akademik özgürlük akademik özerklik olarak organizasyonlardaki zorlama ve otorite ile ilişkilidir (Sadler, 2011:99). Bu açıdan işyerinde akademisyenlerin özgür hareket edebilme kabiliyetleri genel olarak organizasyonlarındaki uygulamalar ile şekillenmektedir. Eğitim, öğretim ve araştırma gibi faaliyetlerin akademik yönden desteklenmesi özgür hareket alanına katkıda bulunabilir.

Akademisyenlik mesleğinde akademik özgürlük önemlidir ve farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Aarreaara, 2010:67). Akademik özgürlükte gerekçe, akademisyenin ahlaki ve entelektüel bütünlüğünü korumaktır. Bu durum bireyin gerçeği araması ve açıklaması için birikimlerini kullanması anlamına gelmektedir (Shils, 1995:7). Bu açıdan akademik özgürlük, akademisyenin araştırma üretkenliğine ve üniversitenin mükemmelliğine pozitif katkı sağlayacaktır (Karran, 2009:273). Araştırmada akademisyenin iş yerindeki genel özgürlük düzeyi dikkate alınmıştır. Akademisyenin işyeri faaliyetlerini özgürce yerine getirebilmesi yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunabilir.

2.3. Çalışan Yeteneği

Çalışan yeteneği, bireylerin beceri, yeterlilik ve özellikler açısından sahip oldukları resmi ya da gayri resmi etkiyi içerir (Mayer & Davis, 1999:125). Akademisyenler açısından yetenek, olağanüstü yeteneklere sahip olmak şeklinde ifade edilmektedir. Literatürde yetenekli bir akademisyenin; entelektüel, bilimsel ve akademik uzmanlık açısından analitik ve eleştirel bir zihne sahip olabileceği belirtilmektedir (Thunnissen & Arensbergen, 2015:190). Bu durum yeteneğin tek bir değerlendirme kriteri ile sınırlı olamayacağını göstermektedir. Yani bazı akademisyenlerde kavrama yeteneği etkili olabilirken, bazılarında işe yönelik araştırma yapma yeteneği etkili olabilir. Bu açıdan akademiye kıyas yapabilecek birçok yetenek kriteri (biyolojik yeteneklerin yanında bireyin azmine bağlı yetenekler gibi) etkili olabilir.

Organizasyonların daha etkin ve rekabet gücüne sahip olabilmesi için çalışanlarının bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme potansiyeline sahip olmaları gerekir (Mccallum vd., 2013:485). Çalışanların yeteneklerini geliştirmelerinde, bilgi paylaşımı oldukça etkilidir (Dong vd., 2017:451-452). Bu açıdan organizasyonda çalışanların yeteneklerini etkileyebilecek birçok faktör söz konusu olabilir. Çalışanın kendini özgür hissettiği bir ortamda yeteneklerini geliştirmesi daha kolay olabilir. Bazı durumlarda zorunluluk hissiyatı da yeteneğin farkedilmesi ve geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Organizasyonlarda çalışanın işine odaklanabilmesi etkili bir yeteneği temsil edebilir.

2.4. İşe Odaklanmak

Çalışanın işine yönelik faaliyetlerine odaklanma yeteneği, organizasyonda başkalarının kullandıkları güce yönelik endişe sergilemeden organizasyon için değer üreten faaliyetlere dikkat etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Mayer & Gavin, 2005:875). Literatürde akademisyenin akademik yönden gelişiminde ve işine odaklanmasında verimliliğin, güvenilirliğin ve performansın etkili olduğu belirtilmiştir (Akerlind, 2005:28). İşine odaklanan akademisyen, faaliyetleri açısından daha dikkatli olur ve faaliyetlerine daha fazla zaman ayırır. Bu durum işe yönelik hataları minimum seviyelerde tutabilir.

Organizasyonlarda dinamik, öngörülemeyen ve hızla değişen teknolojiler, işin gereklerine yönelik beklenmedik değişikliklere yol açmaktadır (Griffin vd., 2007:331). Bazen de akademisyenler işlerine yönelik faaliyetlerinde, hem kendilerinden hem de ailelerinden zaman çalmaktadırlar (Ylijoki & Mantyla, 2003:75). Bu gibi durumlar çalışanların işlerine odaklanmasını zorlaştırır. Zira akademisyenlerin işyerindeki faaliyetleri dışında akademik faaliyetler yürütmesi, çevresindeki bireylere zaman ayıramamasına yol açar. Organizasyonlarda beklenmedik değişiklikler ise bazen problem, bazen de fırsat olarak değerlendirilebilir.

2.5. Hipotez Geliştirme

Çalışanların anlam ya da anlamlılık algıları, muhtemel iş anlamı kaynakları ve karşılıklı ilişkiler açısından şekillenmektedir (Rosso vd., 2010:116). Bu ilişkiler organizasyon yapılarında çalışanların işyerindeki özgürlükleri, işlerine odaklanabilmeleri ve yetenekleri açısından değerlendirilebilir. Çalışanın yeteneği daha çok kendi kişisel becerileri açısından şekillense de organizasyondaki çalışma ortamı ve politikalar yeteneğin gelişmesine katkıda bulunabilir. Organizasyondaki uygulamalar ve çalışanlara sağlanan olanaklar da hem özgürlük hem de işe odaklanma açısından etkili sonuçlar ortaya koyabilir. Araştırmada geliştirilen hipotezler akademisyenlerin faaliyetleri dikkate alınarak aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

Akademisyenlerin organizasyonların özgür hareket edebilmeleri ve faaliyetlerine yönelik nihai kararlara sahip olabilmeleri, işlerinin pozitif anlamına katkıda bulunabilir. Literatürde Cohen-Meitar vd. (2009:369) organizasyonda çalışanın özgürlüğünün işe meydan okumaya pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Schell vd. (2013:550) işteki anlamlılık duygusunun, çalışanın mesleki faaliyetlerinde diğer bireylere pozitif etkileri olduğu anlayışından kaynaklandığını vurgulamışlardır. Anlamlılığın; sosyo-ahlaki bir anlayış ile çalışanların eleştirilerini açıkça ifade etmede, karar sürecine katılmada ve görüşlerini dile getirme açısından rahat davranmaları çerçevesinde artacağını vurgulamışlardır. Bu durum çalışanların organizasyonda özgür olmalarının işin pozitif anlamına katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Yukarıdaki açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Organizasyonda çalışan özgürlüğü, işin pozitif anlamına katkıda bulunur.

H1a. Devlet üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

H1b. Vakıf üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

Akademisyenin çalışma ortamındaki özgürlüğü, yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunabilir. Literatürde Eisenberg (1988:1402-1403) üniversitelerdeki politik ve ahlaki kısıtlamaların akademik özgürlüğün önündeki engellerden olduğunu vurgulamıştır. Barnhizer (1993:352) akademik özgürlüğün üniversitelerde hayati bir unsur olduğunu, akademisyenlerin; inceleme yapma, rehberlik edebilme, alternatif bakış açıları sağlama ve yetenek geliştirebilme için özgürlüklerini kullanabilmeleri gerektiğini belirtmiştir. Kerlind & Kayrooz (2003:334) akademik çalışmalar açısından akademisyenin titiz, bilimsel standartlara uygun, etik kurallar çerçevesinde kaliteli araştırmalar gerçekleştirmek için özgür ve yetenekli olması gerektiğini vurgulamışlardır. Lohman (2004:317) çalışanın yeteneğini geliştirebilmesi için bağlılıklarının ve yönetim desteğinin etkili olduğunu vurgulamıştır. Bu açıdan yönetim tarafından akademisyenlerin özgür bir ortamda faaliyette bulunmalarının sağlanması, yeteneklerini geliştirmelerine katkıda bulunabilir. Thunnissen & Arensbergen (2015:190) akademisyenlerdeki yeteneğin; kişisel özelliklerin bir sonucu olduğunu, motivasyonun, hırsın, bilime olan güçlü tutkunun ve çok çalışmanın etkili olabildiğini belirtmişlerdir. Açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H2. Organizasyonda çalışan özgürlüğü, yeteneğinin gelişmesine katkıda bulunur.

H2a. Devlet üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, yeteneğinin gelişmesine katkı sağlar.

H2b. Vakıf üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, yeteneğinin gelişmesine katkı sağlar.

Akademisyenin çalışma ortamındaki özgürlüğü, işine daha fazla odaklanmasını sağlayabilir. Özgür hareket alanı işe odaklanmayı güçlendirir. Literatürde Ros vd. (1999:55) organizasyonda özgürlüğün, işin değeri açısından içsel çalışma ortamı değerleri içerisinde yer aldığını belirtmişlerdir. Onlar çalışma ortamındaki içsel değerlerin değişime açıklığı ifade ettiğini vurgulamışlardır. Mcinnis (2000:151) akademisyenlerin organizasyonlarındaki günlük uygulama faaliyetlerinin, çalışma güdülerini ve öğretimlerini engelleyebileceğini belirtmiştir.

Bu ve benzeri durumlar özgürlüğü kısıtlayıcı bir etken olabilir. Organizasyonda akademisyenlerin özgürlüğüne katkıda bulunabilecek politikaların uygulanması ise işe odaklanmaya katkıda bulunabilir. Açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H3. Organizasyonda çalışan özgürlüğü, işine odaklanmasına katkıda bulunur.

H3a. Devlet üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, işine odaklanmasına katkı sağlar.

H3b. Vakıf üniversitesi çalışanın organizasyondaki özgürlüğü, işine odaklanmasına katkı sağlar.

Akademisyenlerin çalışma ortamlarında işlerine yoğunlaşabilmeleri veya odaklanabilmeleri işlerinin pozitif anlamına katkıda bulunabilir. Literatürde Gardner vd. (1987:367) iş dışındaki faktörlere yüksek oranda odaklanan çalışanların çalışma ortamlarından memnun olmadıklarını ortaya koymuşlardır. Mayer & Gavin (2005: 887) çalışanın işine yönelik odaklanma yeteneğinin farklı yönetim düzeylerinde etkili olabileceğini vurgulamışlardır. Brenninkmeijer vd. (2010:721) işe odaklanma faaliyeti açısından güçlü terfi olanağına sahip çalışanların, işlerine daha fazla bağlı olduklarını ve işlerinden oldukça memnun olduklarını vurgulamışlardır. Akademisyenler açısından değerlendirildiğinde akademik yükselme, bireyi işine veya faaliyetlerine daha fazla odaklanmaya, dolayısı ile işin pozitif anlamına daha fazla katkıya yol açabilir. Schnell vd. (2013:547) ise işteki pozitif anlamın, sosyo-ahlaki bir yapının karakterize edilmesi ile artabileceğini belirtmişlerdir. Açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H4. Organizasyonda çalışanın işine odaklanması, işin pozitif anlamına katkıda bulunur.

H4a. Devlet üniversitesi çalışanın işine odaklanması, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

H4b. Vakıf üniversitesi çalışanın işine odaklanması, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

Akademik faaliyetlerde çalışanın yeteneğini kullanabilmesi işin pozitif anlamına katkıda bulunabilir. Beceri ve yetenek birbiri ile yakın ilişkilere sahip kavramlar olarak ifade edilebilir. Literatürde Wrzesniewski vd. (2013:282) organizasyonda iş becerikliliğinin pozitif örgüt psikolojine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarında pozitif örgüt psikolojisinin, çalışanın iş faaliyetlerini daha iyi anlamaya, iş ile ilgili becerinin işe ilişkin eylemleri anlamalarına yardımcı olacağını vurgulamışlardır. Açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H5. Organizasyonda çalışan yeteneği, işin pozitif anlamına katkıda bulunur.

H5a. Devlet üniversitesi çalışanın organizasyondaki yeteneği, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

H5b. Vakıf üniversitesi çalışanın organizasyondaki yeteneği, işin pozitif anlamına katkı sağlar.

Akademisyenlerin iş ortamlarındaki özgürlük algıları yeteneklerini geliştirmelerine katkıda bulunabilir. İşyerinde özgürlük ve yetenek ilişkisinde işe odaklanmanın düzenleyici bir etkisi olabilir. Literatürde Brockner & Higgins (2001:38) iş faaliyetinin terfi odaklı olması

durumunda bireyin davranışını bir hedef ya da standart ile eşleştirebileceğini, iş faaliyetinin önleme odaklı olması durumunda ise kişinin hedef ya da standart ile uyuşmayan davranışlardan kaçınacağını ifade etmişlerdir. Turner vd. (2002:719) çalışanlar ve rolleri arasında net bir uyum olmasının, organizasyona bağlılık duygusunda ve örgütün hedeflerine yönelik çalışan yeteneğinin gelişmesinde etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Beltran-Martin & Bou-Llusar (2018:105) organizasyonda çalışan motivasyonu ile yeteneği arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Organizasyonda özgürlük önemli bir motivasyon kaynağı olabilir. Açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H6. Organizasyonda çalışan özgürlüğünün yeteneği üzerindeki etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

H6a. Devlet üniversitesinde çalışan özgürlüğünün yeteneği üzerindeki etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

H6b. Vakıf üniversitesinde çalışan özgürlüğünün yeteneği üzerindeki etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

Akademik yeteneğin işin pozitif olarak algılanmasına olan katkısında çalışanın işine odaklanması etkili olabilir. Literatürde Gardner vd. (1989:75) çalışanların çalışma ortamı özelliklerinde, faaliyetlerine dikkatli odaklanmanın doğrudan ve düzenleyici etkileri olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan daha evvel ifade edilen açıklamalar da dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H7. Organizasyonda çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

H7a. Devlet üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

H7b. Vakıf üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olur.

Organizasyonların fiziki imkânlarının yanında çalışanların fiziki özellikleri de işlerinin pozitif anlamına etki edebilir. Ayrıca çalışanın yeteneği, yaşı ve işin pozitifliği iletişimsel faaliyetler ile şekillenebilir. Literatürde Lindberg vd. (2006:119) çalışanın işine yönelik yeteneğinin fiziksel faktörlere, iş görevlerine ve olumlu geri bildirimlere bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Lutgen-Sandvik vd. (2011:19) işteki pozitif duyguların, iletişimsel karakteri, örnekler ile açıklanan mikro süreçleri ifade ettiğini belirtmişlerdir. Açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H8. Organizasyonda çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın yaşı moderator role sahip olur.

H8a. Devlet üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın yaşı moderator role sahip olur.

H8b. Vakıf üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın yaşı moderator role sahip olur.

Akademik faaliyet ortamında tecrübe, çalışan yeteneği ve işin pozitif anlamı için düzenleyici bir görev üstlenebilir. Akademisyenin tecrübesi yeteneği ile şekillenebileceği gibi faaliyetlerinin sonucunu da pozitif yönde etkileyebilir. Literatürde Schnell vd. (2013:543) işin anlamlılığının; kişisel, örgütsel ya da toplumsal düzeylerde araştırılabileceğini ifade etmişlerdir. İşin anlamlılığında tecrübenin etkili olduğu ve bireylerin tecrübelerinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Jiang & Johnson (2018:554) organizasyonda çalışanların anlamlı çalışma faaliyetlerinin, işten sonra da pozitif yönler ve olaylar üzerine düşünmelerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Organizasyonda pozitif işi kolaylaştırmak için çalışanın işyeri deneyiminde anlamlılığı artırması gerektiğini vurgulamışlardır. Açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H9. Organizasyonda çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işyeri tecrübesi moderator role sahip olur.

H9a. Devlet üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işyeri tecrübesi moderator role sahip olur.

H9b. Vakıf üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işyeri tecrübesi moderator role sahip olur.

Akademide unvan akademisyeni motive edici bir role sahip olabilir. Bu durum akademisyenin yeteneklerini işine yansıtmasında düzenleyici bir etkiye sahip olabilir. Literatürde Neuman & Wright (1999:385) organizasyonda uyumlu olan çalışanların diğer çalışanlar ile işbirliği içerisinde olduklarını, ekip çalışması için gerekli olan sosyal yeteneklere sahip olduklarını ve iletişim becerilerinin de gelişmiş olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu durum yeteneğin işin pozitifliğine etkisinde bireyin gelişimine bağlı olarak iletişim yeteneğinin de etkili olabileceğini göstermektedir. İletişim de bireylerin unvana ya da makama yönelik algıları, yetenekleri ve işlerinin pozitif anlamı açısından değerlendirilebilir. Daha evvel ifade edilen açıklamalar da dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H10. Organizasyonda çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın unvanı moderator role sahip olur.

H10a. Devlet üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın unvanı moderator role sahip olur.

H10b. Vakıf üniversitesinde çalışan yeteneğinin işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın unvanı moderator role sahip olur.

Literatür kısmında ifade edilen araştırmalar da dikkate alınarak akademik özgürlüğün işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma ve çalışan yeteneği birlikte aracı rolüne sahip olabilir. Organizasyonlarda bazı çalışanların doğuştan gelen yetenekleri, bazılarının tecrübe ile edindikleri etkili olabilmektedir. Ayrıca organizasyonlarda işe odaklanmayı kolaylaştıracak çalışma ortamlarının oluşturulması işin pozitifliğe katkıda bulunabilir. Açıklamalardan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H11. Organizasyonda çalışan özgürlüğünün işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması ve yeteneği aracı role sahip olur.

H11a. Devlet üniversitesinde çalışan özgürlüğünün işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması ve yeteneği aracı role sahip olur.

H11b. Vakıf üniversitesinde çalışan özgürlüğünün işinin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması ve yeteneği aracı role sahip olur.

Araştırmada akademisyenlerin işlerinin pozitif anlamına etki edebilecek faktörler ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede araştırmada akademisyenlerin; akademik özgürlükleri, yetenekleri ve işlerine odaklanmalarının işlerinin pozitif anlamı üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. Literatürde konuya ilişkin araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu durum araştırma sonuçları ile literatüre önemli katkılar sağlanabileceğini göstermektedir.

3. Metodoloji

Araştırmanın uygulaması gerçekleştirilmeden önce, Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulu'ndan E-95674917-108.99-92802 sayılı ve 27.04.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma 30.04.2022 ile 13.07.2022 tarihleri arasında Türkiye'de İstanbul'da yer alan devlet ve vakıf üniversiteleri akademisyenlerine uygulanmıştır. Araştırmada 11 farklı devlet üniversitesinde (835 akademisyen) ve 40 farklı vakıf üniversitesinde faaliyet gösteren (732 akademisyen) toplam 1567 akademisyenden elektronik anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmada bütün veriler analize dahil edilmiştir (veri ayıklaması yapılmamıştır). Araştırmaya akademisyenler gönüllü katılım sağlamış ve araştırmaya ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Araştırmada akademisyenlerin önerileri analiz kısmında dikkate alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda İstanbul örnekleme dikkate alınarak devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırması yapılmıştır. Simsek & Veiga (2000:110) araştırmalarında elektronik anket yönteminin örnekleme kontrolüne sahip, kullanımı kolay, maliyeti düşük, hızlı veri toplama ve veriyi işleme gibi özelliklerinin yanında hata eğiliminin de oldukça az olduğunu belirtmişlerdir. Bu açıdan araştırmada kolay erişim sağlayabilmek için rastgele akademisyenlere (mail yolu ile) elektronik anket soruları yöneltilmiş ve akademisyenlerin gönüllü katılımları sağlanmıştır.

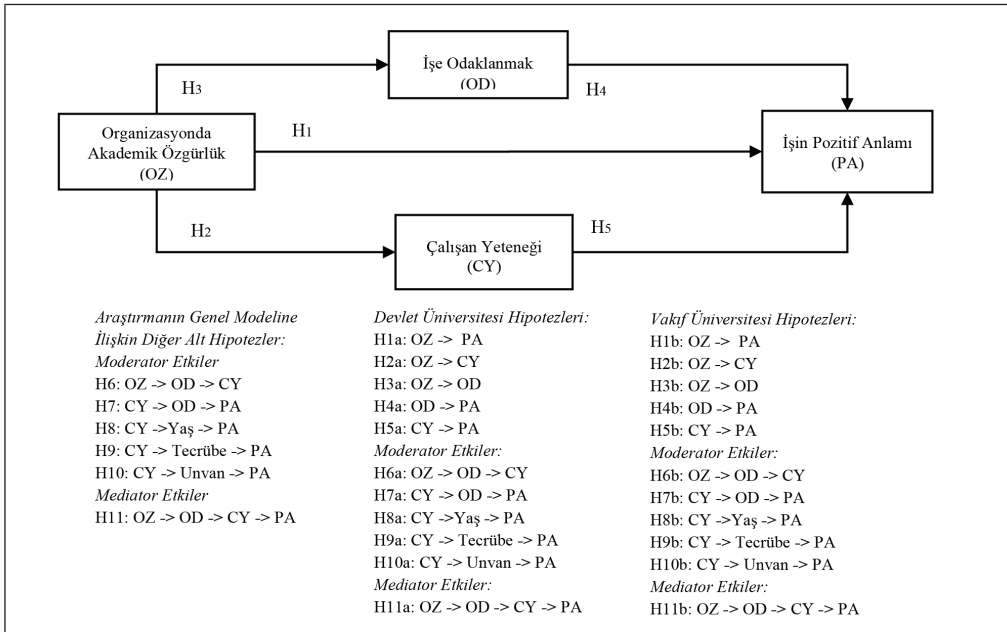
Literatürde Krejcie & Morgan (1970:608) ortalama 75000 kişilik evren için 382 örneklemin, 1000000 kişilik evren için ise 384 kişilik örneklemin yeterli olabileceğini vurgulamışlardır. Araştırmada toplam 1567 akademisyenden geri dönüş alınmıştır. Bu durum çalışmanın yeterli örnekleme sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın anketinde akademisyenlere toplamda 26 adet soru yöneltilmiştir. Soruların 6 tanesi demografik bilgileri içerirken 20 soru da modelde ifade edilen değişkenleri (işin pozitif anlamı ölçeği 4 madde, organizasyonda özgürlük ölçeği 5 madde, işe odaklanma ölçeği 5 madde ve çalışan yeteneği ölçeği 6 madde) ölçmek için kullanılmıştır. Araştırmanın doğrusal ölçekli maddeleri analiz edilirken 5'li likert tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın analizlerinde yapısal eşitlik modellemesi uygulaması çerçevesinde, GSCA, AMOS ve SPSS paket programları yardımı ile araştırmanın ölçüm modeli ve yapısal modeline ilişkin hesaplamalar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın uygulanabilirliğini test etmek için GSCA programı ile ölçüm modeline ilişkin; ortalama açıklanan varyans değerlerine (AVE), ayrışma geçerliğine (Fornell Larcker), HTMT katsayılarına, f^2 ve güvenirlik (Alpha ve Rho) değerlerine, yapısal modelde; genel model uyumuna, R^2 değerlerine, korelasyon etkilerine ve direkt etkilere yer verilmiştir. Araştırmada SPSS ile demografik bilgilerin yanında ölçüm modeline ilişkin normallik testini belirlemede her bir değişkenin çarpıklık ve basıklık (Skewness ve Kurtosis) değerlerine yer

verilmiştir. AMOS programı ile ölçüm modelinde kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizleri ifade edilmiştir. Araştırmanın yapısal modeline ilişkin genel sonuçlarında AMOS paket programından da faydalanılmıştır. Değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Analiz ile doğrudan (direkt) ve dolaylı (aracı) etkilerin sonuçları ifade edilmiştir. Araştırmanın yapısal modeline ilişkin spesifik sonuçlarda (moderator etkilerde) ise SPSS Process Macro programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Genel Modeli ve Alt Hipotezleri

Şekil 1: Araştırmanın Genel Modeli ve Hipotezleri



Araştırmanın genel modeli ve oluşturulan hipotezler Şekil 1’de verilmiştir. Araştırmada genel model (devlet ve vakıf üniversitesi çalışanlarının tamamı), devlet üniversitesi akademisyenleri ve vakıf üniversitesi akademisyenleri olarak ayrı ayrı analizler uygulanmıştır. Araştırmada hem genel hem de spesifik sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmada toplamda 6 farklı model ve 33 hipotez oluşturulmuştur. Araştırma genel modeli için 11 hipotez, devlet üniversitesi çalışanları için 11 hipotez ve vakıf üniversitesi çalışanları için 11 hipotez literatür eşliğinde test edilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada işin pozitif anlamı ölçeği, Steger vd. (2012:330) işin pozitif anlamı çerçevesinde oluşturdukları ölçek maddelerinden (4 madde) uyarlanarak araştırmaya eklenmiştir. Organizasyonda akademik özgürlük ölçeği, Cohen-Meitar vd. (2009:375) araştırmalarında kullandıkları ölçek maddelerinden (5 madde) uyarlanmıştır. Çalışan yeteneği ölçeği, Mayer & Davis’in (1999:136) araştırmalarında kullandıkları ölçekten (6 madde) çalışmaya uyarlanmıştır.

tır. İşe odaklanma ölçeği ise Mayer & Gavin'in (2005:888) araştırmalarında kullandıkları ölçek maddeleri (5 madde) çalışmaya uyarlanmıştır. Araştırmada uyarlamalar çalışmanın amacı doğrultusunda düzenlenmiştir.

4. Araştırmanın Analizleri ve Yorumlar

Tablo 1: Araştırmanın Demografik Verileri

Cinsiyet	f	%	Yaş	f	%
Kadın	904	57,7	30 veya altı	306	19,5
Erkek	663	42,3	31-36 yaş	269	17,2
Toplam	1567	100,0	37-42 yaş	280	17,9
Aylık Gelir	f	%	Yaş	f	%
9000TL veya altı	125	8,0	43-48 yaş	227	14,5
9001-12000TL	641	40,9	49-54 yaş	215	13,7
1201-15000TL	246	15,7	55 ve üzeri yaş	270	17,2
15001TL ve üzeri	555	35,4	Toplam	1567	100,0
Toplam	1567	100,0			
Akademik Tecrübe	f	%	Unvan	f	%
1-3 yıl	307	19,6	Arş. Gör.	329	21,0
4-6 yıl	192	12,3	Öğr. Gör.	253	16,1
7-9 yıl	127	8,1	Dr. Öğr. Üy.	403	25,7
10-12 yıl	168	10,7	Doç. Dr.	238	15,2
13 yıl ve üzeri	773	49,3	Prof. Dr.	344	22,0
Total	1567	100,0	Toplam	1567	100,0
Devlet Üniversiteleri	f	%	Vakıf Üniversiteleri	f	%
Boğaziçi Üniv.	15	1,8	İstanbul Gelişim Üniv.	81	11,1
Galatasaray Üniv.	10	1,2	Beykoz Üniv.	43	5,9
İstanbul Medeniyet Üniv.	34	4,1	Maltepe Üniv.	40	5,5
İstanbul Teknik Üniv.	26	3,1	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniv.	38	5,2
İstanbul Üniv.	160	19,2	Bezm-i Alem Üniv.	36	4,9
İstanbul Üni. Cerrahpaşa	129	15,4	Yeditepe Üniv.	33	4,5
Marmara Üniv.	166	19,9	İstanbul Aydın Üniv.	31	4,2
Mimar Sinan G. S. Üniv.	17	2,0	İstanbul Okan Üniv.	30	4,1
Sağlık Bilimleri Üniv.	181	21,7	İstanbul Medipol Üniv.	29	4,0
Türk-Alman Üniv.	34	4,1	İstanbul Kültür Üniv.	24	3,3
Yıldız Teknik Üniv.	63	7,5	ve diğer 30 üniv. toplamı	347	47,3
Toplam	835	100,0	Toplam	732	100,0

Not: Kamu ve Vakıf üniversitelerinin demografik bilgileri tabloda ayrı ayrı verilmemiştir. Vakıf üniversiteleri katılımcı sayıları fazla olana göre sıralanmıştır.

Araştırmanın genel demografik bilgileri incelendiğinde; araştırmaya katılanların çoğunluğu kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğu 30 veya altında yaş aralığına sahiptir. Araştırmada akademik tecrübesi 13 yıl ve üzeri olanlar oldukça fazladır. Unvan açısından değerlendirildiğinde en fazla Dr. Öğr. Üyesi statüsüne sahip çalışanlar katılım sağlamıştır. Aylık gelir dikkate alındığında 9001-12000TL gelire sahip olanlar çoğunluktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 835'i devlet üniversitesi, 732'si vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Devlet üniversiteleri içerisinde en fazla katılım Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nde faaliyette bulunan akademisyenler sağlamıştır. Vakıf üniversiteleri dikkate alındığında ise en fazla katılımı İstanbul Gelişim Üniversitesi akademisyenleri gerçekleştirmiştir.

4.1. Araştırmanın Ölçüm Modeli Sonuçları

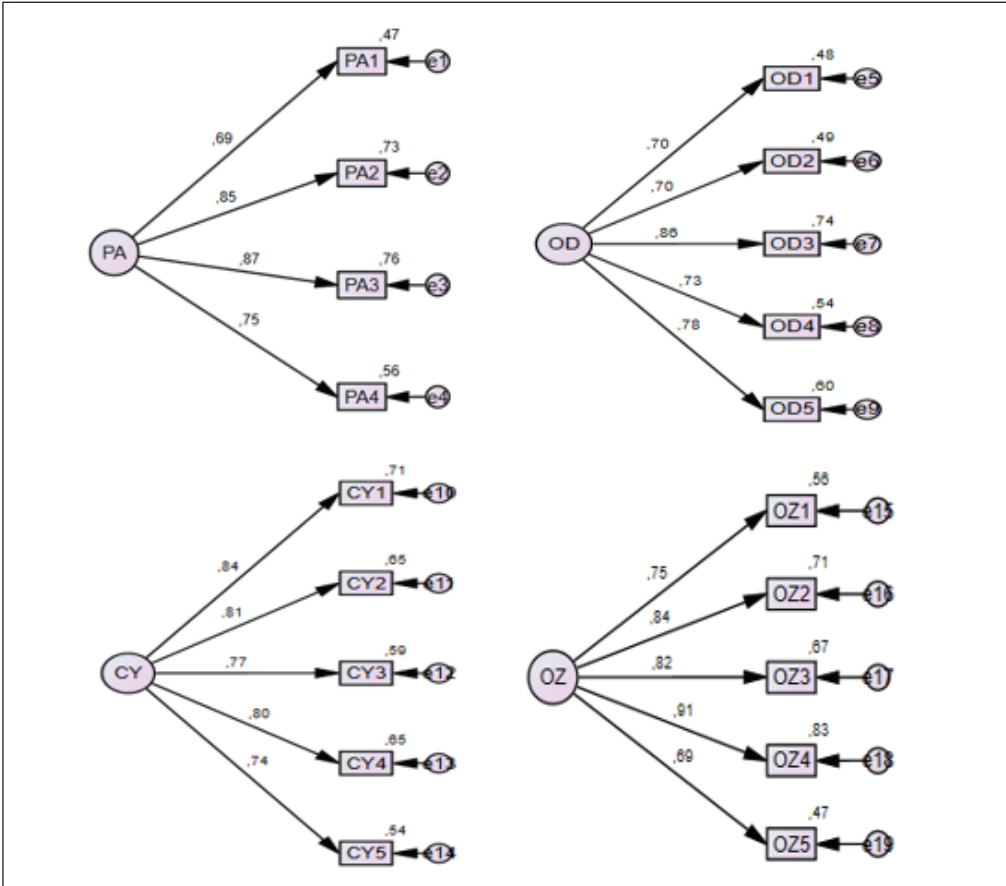
Araştırmaların ölçüm modeli faktör analizi ile çok sayıda değişkeni ya da göstergeyi; bileşenler, değişkenler, temel veya gizil boyutlar açısından daha küçük doğrusal bileşenler ile ifade etmeye katkıda bulunur. Faktör analizinde açıklanan varyans yüzdeleri, faktör yükleri, faktör analizinin sonuçlarını yorumlama ve değerlendirme imkânı verir (Peterson, 2000:262-263). Literatürde genel bir yöntem olarak Rho ise ölçeklerin güvenilirliğini ölçtüğünü, Cronbach Alpha'nın bu güvenilirliğin yanında kısıtlı koşullarda özel durumları olabileceği ifade edilmektedir (Vehkalahti vd., 2006:11). Analizlerde Cronbach Alpha ve Rho değerlerinin 0,70'in üzerinde değerler alması ile güvenilir sonuçlar ortaya koyabileceği belirtilmektedir (Sanjaya, 2022:33). Literatürde ayrıca AVE (ağırlıklı ortalama varyans) değerinin 0,5'ten büyük değerler alması ile oluşturulan modelin yakınsak geçerlik standartlarına sahip olduğu vurgulanmaktadır (Djakasaputra vd., 2021:304). Literatürde Fornell-Larcker ayrışma geçerliliğine sahip olabilmesi için köşegen değerlerinin, satır ve sütun değerlerinden daha büyük değerlere alması gerektiği vurgulanmaktadır (Lowry & Gaskin, 2014:136). Araştırmalarda HTMT kriterinin 0,85'ten büyük değerler alması ile gizil yapılar (çoklu bağlantı) bağlantı problemi olabileceği ifade edilmektedir (Hamid vd., 2017:4). Bu açıdan HTMT katsayılarının 0,85'ten düşük değerler alması ile değişkenlerin kabul edilen değer aralıklarına sahip olabileceği belirtilmektedir (Hair vd., 2017:455). Çalışmalarda f^2 değerleri ise etki boyutu açısından incelenmiş; küçük, orta ve büyük etki şeklinde açıklık getirilmiştir. Etki oranı 0,02-0,15 küçük, 0,15-0,35 orta ve 0,35 \geq olan değerlerin büyük etkileri ifade ettiği belirtilmiştir (Cohen, 1988:414).

Tablo 2: Araştırma Ölçüm Modeli Güvenirlik, AVE, Fornell-Larcker Kriteri, HTMT ve f^2 Değeri

Güvenirlik ve AVE Değerleri			Fornell-Larcker Ayrışma Geçerliliği				HTMT		f^2 Değerleri			
Alpha	Rho	AVE	OZ	OD	CY	PA	İlişkiler Değer	OZ	OD	CY	PA	
OZ	0,898	0,925	0,712	OZ	0,844		OZ-OD	0,833	OZ	1,201	0,064	0,173
OD	0,866	0,904	0,653	OD	0,739	0,808	OZ-CY	0,273	OD			0,034
CY	0,893	0,921	0,701	CY	0,245	0,186	0,838	OZ-PA	0,665	CY		0,1
PA	0,869	0,91	0,718	PA	0,592	0,521	0,429	0,847	OD-CY	0,206	PA	
							OD-PA	0,592				
							CY-PA	0,482				

Araştırmada Alpha ve Rho değerlerinin tamamı 0,70'in üzerinde değerler almıştır. Analizde AVE değerlerinin tamamı 0,5'in üzerinde değerler almıştır. Bu durum ortalama açıklanan varyans değerlerinin yakınsak geçerlik standartlarına sahip olduğunu göstermektedir. Fornell-Larcker ayrışma geçerliği analiz sonucunda modelde yer alan değişkenlerin (OZ, OD, CY ve PA) köşegen değerlerinin, diğer satırlarda ve sütunlarda yer alan değerlerden büyük değerler aldığı, dolayısı ile ayrışma geçerliğine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada bütün ilişkilerde HTMT katsayılarının 0,85'ten küçük değerler aldığı ve dolayısı ile çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Analizde f^2 değerlerinin OZ-OD ilişkisinde büyük, OZ-CY ilişkisinde küçük, OZ-PA ilişkisinde orta, OD-PA ve CY-PA ilişkilerinde küçük etkiler ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın güvenilirlik değerleri, AVE'leri, ayrışma geçerliği ve HTMT sonuçları genel olarak uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Şekil 2: Araştırma Ölçüm Modeline İlişkin Ölçeklerin DFA Sonuçları



Araştırmada kullanılan ölçeklere ayrı ayrı DFA uygulanmıştır. Araştırmada ölçeklerin genel olarak faktör yükleri dikkate alındığında; organizasyonda akademik özgürlük ölçeğinde OZ4 (işimde oldukça özgürüm), işin pozitif anlamı ölçeğinde PA3 (işimi neyin anlamlı kıldı-

ği konusunda olumlu bir fikre sahibim), işe odaklanma ölçeğinde OD3 (işyerimde beni işimden alıkoyan problemler yoktur) ve çalışan yeteneği ölçeğinde CY1 (işimi yapma konusunda oldukça yetenekliyim) en yüksek faktör yüküne sahip maddeler olmuştur. Ölçeklerin faktör yükleri genel olarak 0,6'nın üzerinde değerler almıştır. Bir önceki tabloda ifade edilen sonuçlar ve DFA sonuçları genel olarak literatürde ifade edilen değerlerin karşılandığını göstermektedir. Araştırmada CY6 (işyerimde genel olarak iyi niyetliyim) maddesi model uyumu ve faktör yükünün düşük olması dikkate alınarak araştırma uygulamasından çıkartılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin normal dağılım sergileyip sergilemediklerini ölçmek için SPSS ile %95 güven aralığında çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Literatürde George & Mallery (2019:114) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında değerler almasının normal dağılım için yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu değerlerin yol gösterici bir niteliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	OZ	Std. Error	OD	Std. Error	CY	Std. Error	PA	Std. Error
Skewness	-,592	,061	-,279	,062	-,631	,062	-1,211	,062
Kurtosis	-,266	,124	-,737	,124	,311	,124	1,429	,124

Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değerleri arasında yer aldığı gözlemlenmektedir. Bu sonuç araştırma ölçeklerine ilişkin değişkenlerin genel olarak normal dağılım sergilediklerini ortaya koymaktadır.

4.2. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Sonuçlar

Literatürde FIT ve AFIT değerlerinin 0 ile 1 arasında değiştiği, 1'e ne kadar yakın değerler alır ise araştırmanın yapısal modelinin o kadar iyi uyuma sahip olduğu belirtilmektedir. FITs yapısal model tarafından açıklanan tüm bileşenlerin toplam varyansını ifade eder. FITm ise yapısal modelin açıkladığı toplam gösterge varyansını göstermektedir (Yudha & Pradana, 2022:228). Araştırma modellerine açıklık getirmek için büyük değerlere sahip olan FIT ve AFIT değerlerinin tercih edilebileceği ifade edilmiştir (Saifi vd., 2016:57). Analizlerde FIT ve AFIT değerlerinin 0,5'ten büyük olması ile modelin uyum kriterlerine sahip olabileceği vurgulanmaktadır (Sanjaya, 2022:33). Araştırmalarda GSCA ile gerçekleştirilen uygulamalarda 100'den fazla örneklem için $GFI \geq ,93$ 'ten ve $SRMR \leq ,08$ 'den kesme değerleri ile model uyumunun sağlanabileceği belirtilmiştir (Cho vd., 2020:197). Araştırmalarda R^2 değerinin bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyen bir katsayı olduğu vurgulanmaktadır (Purwanto vd., 2020:524). Ayrıca R^2 değerinin modele açıklık getirdiği ve ilişkinin gücünü ortaya koyduğu belirtilmektedir (Shmueli & Koppius, 2011:554).

Tablo 4: Genel Model Uyumu ve R^2 Değeri

Model Fit						R^2			
FIT	AFIT	FITs	FITm	GFI	SRMR	OZ	OD	CY	PA
0,62	0,619	0,264	0,695	0,993	0,039	-0,0	0,546	0,06	0,451

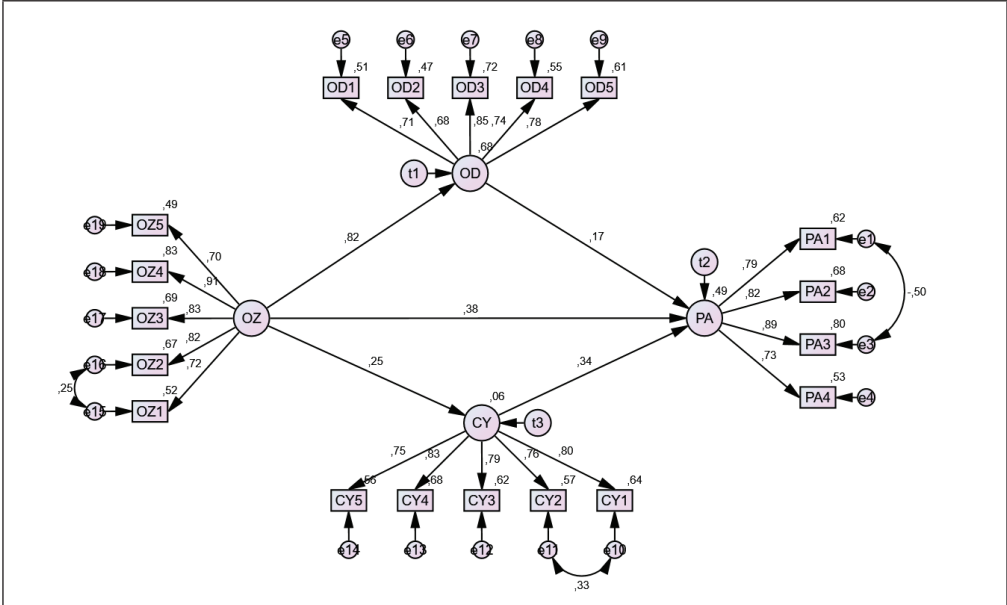
Analiz sonucunda FIT ve AFIT değerlerinin 0,5'in üzerinde olduğu, dolayısı ile modelin uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde ifade edilen GFI ve SRMR değerlerinin de yeterli aralıklara sahip olduğu ve modelin tam olarak uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Araştırmada R² değerlerinin de özellikle OD ve PA açısından modele açıklık getirdiği ifade edilebilir.

Tablo 5: Genel Model Değişkenlerin Korelasyon Analizi ve Direkt Etkileri (GSCA)

Korelasyon		Direkt Etkiler		Değer	SE	95% CI	
OZ	OD	CY	PA	OZ-->PA			
				0,384	0,032	0,33	0,447
OZ	1,0			OZ-->CY	0,249	0,026	0,189 0,287
OD	0,739	1,0		OZ-->OD	0,739	0,01	0,718 0,759
CY	0,245	0,186	1,0	OD-->PA	0,181	0,031	0,108 0,226
PA	0,592	0,521	0,429	1,0	CY-->PA	0,301	0,023 0,259 0,344

Araştırmada ölçeklerin birbirleri ile olan ilişkileri ve birbirleri üzerindeki etkileri genel olarak ifade edilmiştir. Tabloda OD-OZ, CY-OZ, CY-OD, PA-OZ, PA-OD ve PA-CY ölçeklerinin pozitif korelasyon ilişkilerine sahip olduğu görülmüştür. Analizde direkt etkiler açısından; OZ-PA, OZ-CY, OZ-OD, OD-PA ve CY-PA üzerinde pozitif ve anlamlı (95%CI açısından) etkiler ortaya koymuştur. Araştırmanın genel modeli AMOS uygulama sonucu aşağıdaki gibidir.

Şekil 3: Genel Model Sonucu



Araştırmanın genel modeli sonuçları dikkate alındığında direkt etkilerin tamamı pozitif katsayılar oluşturmuştur. Analizde model uyumunun tam anlamı ile gerçekleştirilebilmesi için OZ1-OZ2, CY1-CY2 ve PA1-PA3 arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir. İlgili sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 6: Araştırma Uyum İyiliği ve Genel Modeline İlişkin Sonuçlar

Genel Model Uyum İndeks Değerleri	Direkt ve Aracı Etkiler	Direkt Etki	Standardize Etki	Aracı Etki	SE	CR	P
CMIN/DF 4,575	PCFI ,819	H1:OZ-->PA	,412	,381	,050	8,270	,0000
RMR ,048	NFI ,965	H2:OZ-->CY	,181	,254	,020	8,968	,0000
GFI ,958	RFI ,958	H3:OZ-->OD	,959	,823	,040	23,954	,0000
AGFI ,944	IFI ,972	H4:OD-->PA	,160	,172	,042	3,847	,0000
PGFI ,726	TLI ,967	H5:CY-->PA	,522	,343	,037	14,270	,0000
PNFI ,812	CFI ,972	H11:OZ-->OD-->CY-->PA			,229		
RMSEA ,048							

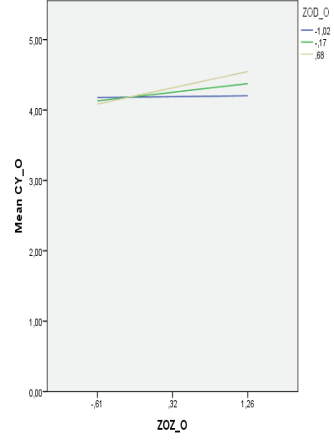
Literatürde karşılaştırmalı uyum indeks değerlerinin (NFI, RFI, IFI, TLI ve CFI) >,90 olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca PNFI ve PCFI uyum iyiliği ölçütlerinin 0,5'ten büyük değerler alması gerektiği belirtilmiştir (Bhakar vd., 2016:57). Araştırma genel modeli sonuçları dikkate alındığında literatür indekslerinin genel olarak iyi uyum indekslerine sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmada direkt etkili sonuçlar incelendiğinde; organizasyonda özgürlüğün işin pozitif anlamına katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır (H1 kabul). İşyerinde özgürlük çalışanın (akademisyenin) yeteneğinin gelişimine de katkıda bulunmuştur (H2 kabul). Araştırmada en büyük etki, çalışanın organizasyondaki özgürlüğünün işine odaklanmasına olan katkı ile sağladığı gözlemlenmiştir (H3 kabul). Çalışanın işine odaklanması işin pozitif anlamına da katkıda bulunmuştur (H4 kabul). Çalışan yeteneği işin pozitif anlamına katkı sağlamıştır (H5 kabul). Çalışanın organizasyonundaki özgürlüğünün işinin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde yeteneğin ve işe odaklanmanın birlikte aracı etkisi olduğu gözlemlenmiştir (H11 kabul). Erişilen sonuçlar genel modelde oluşturulan 6 hipotezin tamamının kabul edildiğini göstermektedir.

Literatürde moderator etkinin, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi güçlendirebileceği veya zayıflatabileceği vurgulanmaktadır (Baron & Kenny, 1986:1174). Hayes process macro uygulamasında moderatör ve bağımsız değişkenin çarpımını otomatik gerçekleştirmiştir. Araştırmasında moderatör etkinin yeni bir değişken (Int_1 şeklinde bir değişken) ile açıklanabileceğini ifade etmiştir (Hayes, 2018:238). Araştırma genel modelinde işe odaklanmanın moderatör etkisine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 7: Genel Model H6 Hipotezi Moderator Etki

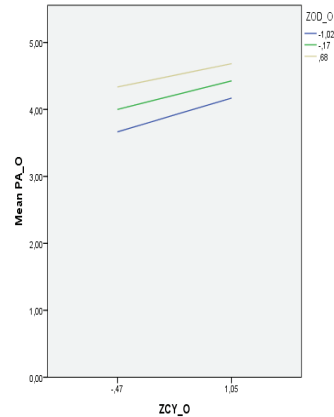
H6:OZ-->OD-->CY							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,2837	,0805	,4013	45,6074	3,0000	1563,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,1369	,0154	8,8969	,0000	,1067	,1671	
Int_1: OZ×OD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0466	79,1543	1,0000	1563,0000	,0000		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,0138	,0240	,5758	,5648	-,0332	,0608	
Orta	,1303	,0220	5,9136	,0000	,0871	,1736	
Üst	,2469	,0272	9,0760	,0000	,1935	,3002	



Moderator etkili H6 hipotezi incelendiğinde; modelde işe odaklanmanın düzenleyiciliğinde R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı etkiler oluşturduğu gözlemlenmektedir. Analizde organizasyondaki özgürlüğün çalışan yeteneği üzerindeki etkisinde işe odaklanma moderatör role sahip olmuştur (H6 kabul). Özgürlüğün çalışan yeteneğine etkisinde işe odaklanmak bu ilişkiyi daha da güçlendirmiştir. Analizde işe odaklanmanın alt, orta ve üst seviyelerde, özgürlük çalışan yeteneği ilişkisini etkileme durumları incelenmiştir. Alt seviyede işe odaklanmak, özgürlük ve çalışan yeteneği ilişkisini pozitif ve anlamsız bir şekilde etkilemiştir. Orta seviyede işe odaklanmak, özgürlüğün çalışan yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Üst seviyede işe odaklanmak ise özgürlük ile çalışan yeteneği ilişkisine daha fazla pozitif ve anlamlı bir etkisi olmuştur. Yani çalışan işine ne kadar fazla odaklanır ise organizasyonda özgürlüğün çalışan yeteneği üzerindeki pozitif etkisi de o kadar güçlü (fazla) olmuştur.

Tablo 8: Genel Model H7 Hipotezi Moderator Etki

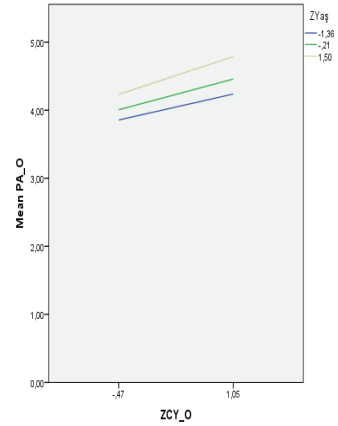
H7:CY-->OD-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,5537	,3066	,5287	230,3820	3,0000	1563,000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	-,0608	,0184	-3,2942	,0010	-,0970	-,0246	
Int_1: CY×OD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0048	10,8515	1,0000	1563,0000	,0010		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,3337	,0252	13,2371	,0000	,2842	,3831	
Orta	,2819	,0186	15,1423	,0000	,2454	,3185	
Üst	,2302	,0235	9,8069	,0000	,1842	,2763	



Moderator etkili H7 hipotezi dikkate alındığında; modelde işe odaklanmanın düzenleyici rolünde R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı etkiler ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Organizasyonda çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına etkisinde işe odaklanmak moderator role sahip olmuştur (H7 kabul). Alt seviyede işe odaklanmak çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına etkisini pozitif ve anlamlı düzeyde güçlü bir şekilde etkilemiştir. Orta düzeyde işe odaklanmak çalışan yeteneğinin işin pozitifliğine etkisini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Üst seviyede işe odaklanma ise çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Çalışanın işine odaklanması arttıkça yeteneğin işin pozitif anlamına etkisinde bir azalma olduğu gözlemlenmiştir. Genel model demografik değişkenlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 9: Genel Model H8 Hipotezi Yaş Değişkeninin Moderator Etkisi

H8:CY-->Yaş-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,4156	,1727	,6308	108,7631	3,0000	1563,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0399	,0201	1,9886	,0469	,0005	,0792	
Int_1: CY×Yaş	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0021	3,9546	1,0000	1563,0000	,0469	
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,2522	,0318	7,9315	,0000	,1898	,3146	
Orta	,2978	,0205	14,5444	,0000	,2576	,3380	
Üst	,3662	,0388	9,4444	,0000	,2902	,4423	



Moderator etkili H8 hipotezi incelendiğinde; modelde yaşın düzenleyici rolünde R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı olduğu gözlemlenmektedir. Organizasyonda yeteneğin işin pozitif anlamına etkisinde çalışanın yaşı moderator role sahip olmuştur (H8 kabul). Çalışanın yaşı, yeteneğin işin pozitif anlamına olan etkisini güçlendirmiştir. Yaşın alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanın yaşı arttıkça, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir.

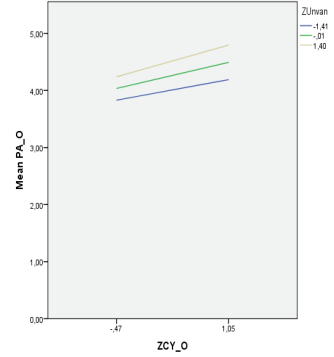
Tablo 10: Genel Model H9 Hipotezi Tecrübenin Moderator Etkisi

H9:CY-->Tecrübe-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,3998	,1599	,6406	99,1276	3,0000	1563,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0320	,0201	1,5897	,1121	-,0075	,0715	
Int_1: CY×Tecrübe	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0014	2,5270	1,0000	1563,0000	,1121	

Moderator etkili H9 hipotezinde; organizasyonda yeteneğin işin pozitif anlamına etkisinde çalışanın işyeri tecrübesi moderator role sahip olmamıştır (H9 red). Model özetinde model genel olarak anlamlı sonuca sahiptir.

Tablo 11: Genel Model H10 Hipotezi Unvanın Moderator Etkisi

H10:CY->Unvan->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,4242	,1799	,6253	114,3082	3,0000	1563,000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0458	,0198	2,3172	,0206	,0070	,0846	
Int_1: CYxUnvan	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0028	5,3693	1,0000	1563,0000	,0206		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,2378	,0324	7,3436	,0000	,1743	,3013	
Orta	,3021	,0205	14,7128	,0000	,2618	,3424	
Üst	,3664	,0365	10,0339	,0000	,2947	,4380	

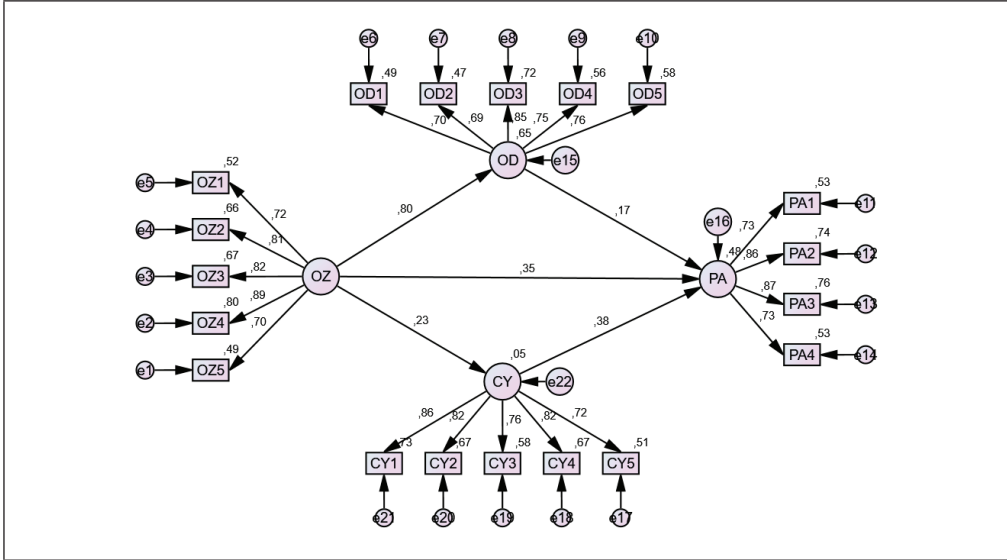


Moderator etkili H10 hipotezi dikkate alındığında; modelde unvanın düzenleyici rolünde R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar oluşturduğu anlaşılmaktadır. Organizasyondaki yeteneğin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde çalışanın unvanı moderator role sahip olmuştur (H10 kabul). Çalışanın unvanı, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Çalışanın unvanı alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı moderator etkilere sahip olmuştur. Unvan yükseldikçe çalışan yeteneğinin işin pozitifliğine katkısı da pozitif ve anlamlı bir şekilde artmıştır.

4.3. Araştırmada Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Karşılaştırmalı Analiz Sonuçları

Araştırmanın genel modeli dikkate alınarak devlet ve vakıf üniversitelerinde faaliyette bulunan akademisyenlerin farklılık sergileyip sergilemedikleri incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Şekil 4: Devlet Üniversitesi Çalışanları Genel Model



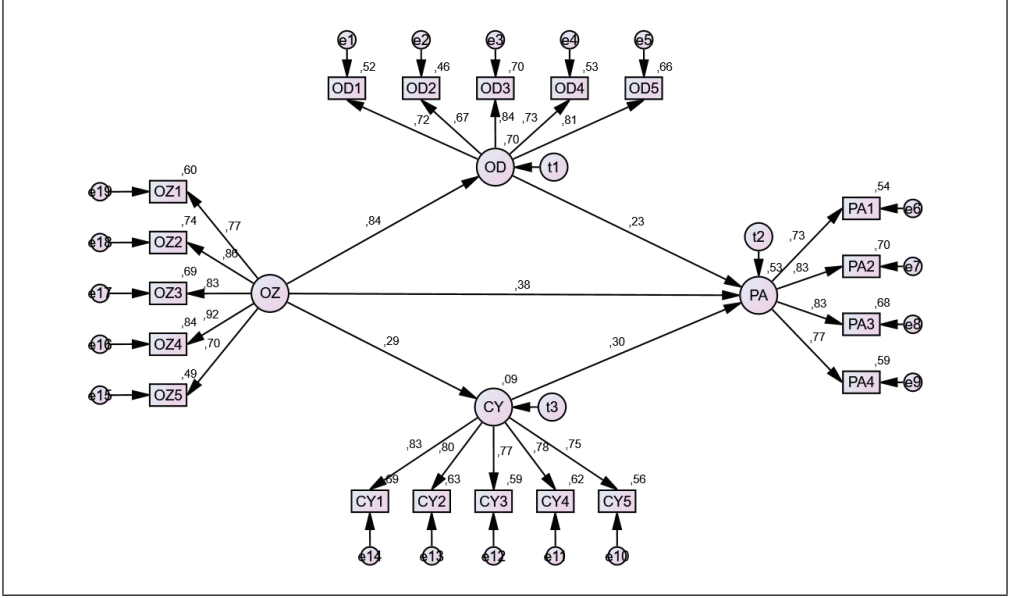
Araştırmanın devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler dikkate alındığında direkt etkilerin tamamı pozitif katsayılar oluşturmuştur. Araştırmaya ilişkin sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 12: Araştırma Uyum İyiliği ve Devlet Üniversitesi Çalışanları Genel Modeline İlişkin Sonuçlar

Genel Model Uyum İndeks Değerleri	Direkt ve Aracı Etkiler	Direkt Etki	Standardize Etki	Aracı Etki	SE	CR	P
CMIN/DF 4,192 PCFI ,818	H1a:OZ-->PA	,314	,346		,057	5,535	,0000
RMR ,055 NFI ,938	H2a:OZ-->CY	,174	,232		,029	5,967	,0000
GFI ,928 RFI ,927	H3a:OZ-->OD	,850	,804		,051	16,535	,0000
AGFI ,906 IFI ,952	H4a:OD-->PA	,149	,173		,052	2,850	,0040
PGFI ,718 TLI ,944	H5a:CY-->PA	,459	,379		,043	10,602	,0000
PNFI ,806 CFI ,952	H11a:OZ-->OD-->CY-->PA			,227			
RMSEA ,062							

Araştırmada devlet üniversitesi çalışanları modelinin uyum indeks değerleri, literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olmuştur. Devlet üniversitesi çalışanlarına ilişkin gerçekleştirilen analizde, organizasyonda özgürlük işin pozitif anlamına katkıda bulunmuştur (H1a kabul). İşyerinde özgürlük çalışan yeteneğinin gelişmesine de katkıda bulunmuştur (H2a kabul). İşyerinde özgürlük çalışanın işine odaklanmasına da oldukça yüksek derecede katkı sağlamıştır (H3a kabul). Araştırmada çalışanın işine odaklanması işin pozitif anlamına katkıda bulunmuştur (H4a kabul). Çalışanların organizasyondaki yetenekleri de işin pozitif anlamına katkı sağlamıştır (H5a kabul). İşyerinde özgürlüğün işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma ve çalışan yeteneği birlikte aracı etkiye sahip olmuştur (H11a kabul).

Şekil 5: Vakıf Üniversitesi Çalışanları Genel Model



Analizde vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenler dikkate alındığında direkt etkilerin tamamı pozitif katsayılar oluşturmuştur. Araştırmaya ilişkin detaylı sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

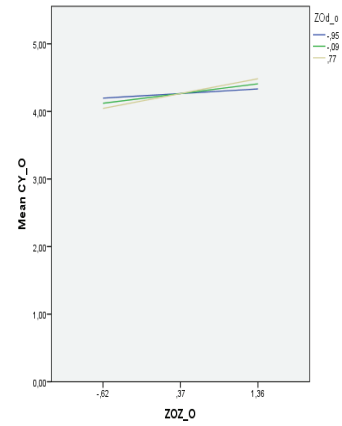
Tablo 13: Araştırma Uyum İyiliği ve Vakıf Üniversitesi Çalışanları Genel Modeline İlişkin Sonuçlar

Genel Model Uyum İndeks Değerleri	Direkt ve Aracı Etkiler	Direkt Standardize Etki	Aracı Etki	SE	CR	P
CMIN/DF 3,654 PCFI ,822	H1b:OZ-->PA	,332	,378	,063	5,237	,0000
RMR ,055 NFI ,941	H2b:OZ-->CY	,189	,292	,027	6,998	,0000
GFI ,926 RFI ,931	H3b:OZ-->OD	,849	,839	,051	16,552	,0000
AGFI ,904 IFI ,956	H4b:OD-->PA	,202	,232	,061	3,284	,0010
PGFI ,716 TLI ,949	H5b:CY-->PA	,409	,301	,049	8,376	,0000
PNFI ,809 CFI ,956	H11b:OZ-->OD-->CY-->PA			,282		
RMSEA ,060						

Vakıf üniversitesi çalışanları modeline ilişkin uyum indeks değerleri dikkate alındığında, literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olmuştur. Vakıf üniversitesi çalışanları analiz sonucunda, organizasyonda özgürlük işin pozitif anlamına katkı sağlamıştır (H1b kabul). İşyerinde özgürlük çalışan yeteneğinin gelişmesine de katkı sağlamıştır (H2b kabul). İşyerinde özgürlük çalışanın işine odaklanmasına katkıda bulunmuştur (H3b kabul). Çalışanların işine odaklanması işin pozitif anlamına katkıda bulunmuştur (H4b kabul). Çalışanların yeteneği işin pozitif anlamına katkı sağlamıştır (H5b kabul). İşyerinde özgürlüğün işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma ve çalışan yeteneği birlikte aracı etkiye sahip olmuştur (H11b kabul).

Tablo 14: Devlet Üniversitesinde, Özgürlük Çalışan Yeteneği İlişkisinde İşe Odaklanmanın Moderator Etkisi

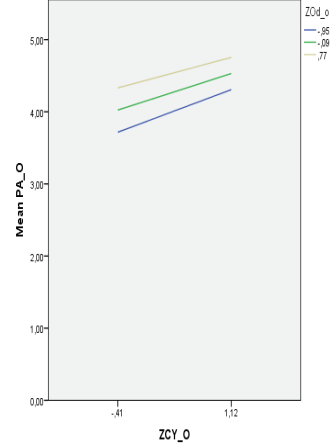
H6a: OZ-->OD-->CY							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,2122	,0450	,4125	13,0637	3,0000	831,000	,0000
Etki	se	t	P	LLCI	ULCI		
Moderator Etki (Int_1)	,0893	,0216	4,1363	,0000	,0469	,1317	
Int_1: OZ×OD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0197	17,1087	1,0000	831,0000	,0000	
Etki	se	t	P	LLCI	ULCI		
Alt	,0685	,0323	2,1249	,0339	,0052	,1319	
Orta	,1453	,0299	4,8610	,0000	,0867	,2040	
Üst	,2221	,0379	5,8606	,0000	,1477	,2965	



Moderator etkili H6a hipotezi incelendiğinde; modelde işe odaklanmanın düzenleyici rolünde R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir. Devlet üniversitesi çalışanının organizasyondaki özgürlüğünün yeteneği üzerindeki etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator etkiye sahip olmuştur (H6a kabul). Çalışanın işine odaklanması, organizasyonda özgürlüğün çalışan yeteneğine olan katkısını güçlendirmiştir. İşe odaklanma alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı moderator etkilere sahip olmuştur. Analizde çalışanın işine odaklanma düzeyi arttıkça özgürlüğün çalışan yeteneğine olan katkısının da arttığı görülmüştür.

Tablo 15: Devlet Üniversitesinde, Çalışan Yeteneği İşin Pozitif Anlamı İlişkisinde İşe Odaklanmanın Moderator Etkisi

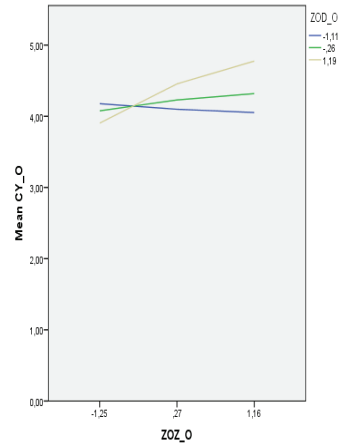
H7a: CY-->OD-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,5535	,3063	,5246	122,3365	3,0000	831,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	-.0636	,0243	-2,6150	,0091	-,1114	-,0159	
Int_1: CYxOD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0057	6,8382	1,0000	831,0000	,0091	
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,3873	,0334	11,6100	,0000	,3218	,4528	
Orta	,3326	,0252	13,2164	,0000	,2832	,3820	
Üst	,2779	,0321	8,7704	,0000	,2149	,3409	



Devlet üniversitesi çalışanları açısından H7a hipotezi incelendiğinde; modelde işe odaklanmanın düzenleyicilik rolünde, R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Devlet üniversitesi çalışanlarının yeteneklerinin işin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması da moderator role sahip olmuştur (H7a kabul). Çalışanın işine odaklanması, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına etkisini zayıflatmıştır. Ayrı ayrı alt, orta ve üst seviyelerde ise işe odaklanma, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisini güçlendirmiştir. Analizde işe odaklanmanın, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisini alt seviyelerde daha yoğun yaşadıklarını göstermektedir. İşe odaklanma üst seviyelere geldikçe etkinin boyutunda pozitif yönde azalma olmuştur.

Tablo 16: Vakıf Üniversitesinde, İşyerinde Özgürlük İle Çalışan Yeteneği İlişkisinde, İşe Odaklanmanın Moderator Rolü

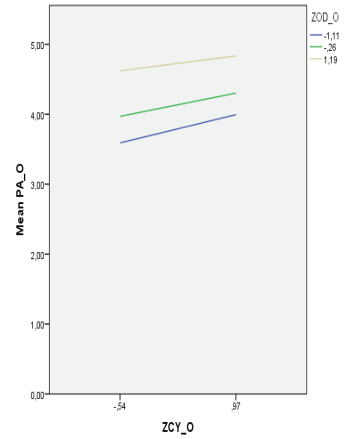
H6b: OZ-->OD-->CY							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,3643	,1327	,3811	37,1416	3,0000	728,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,1791	,0218	8,2205	,0000	,1363	,2218	
Int_1: OZxOD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0805	67,5771	1,0000	728,0000	,0000	
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	-,0514	,0356	-1,4443	,1491	-,1212	,0185	
Orta	,1004	,0324	3,0983	,0020	,0368	,1641	
Üst	,3616	,0477	7,5737	,0000	,2678	,4553	



Vakıf üniversitesi çalışanlarının işine odaklanmasının moderator rolü dikkate alındığında; modelde işe odaklanmanın düzenleyicilik rolünde, R² değişimlerinin etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlılık arz ettiği görülmektedir. Organizasyonda özgürlüğün çalışan yeteneği üzerindeki etkisinde işine odaklanma moderator role sahip olmuştur (H6b kabul). İşe odaklanma, özgürlüğün çalışan yeteneği üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Bu etkileşimde işe odaklanma alt seviyede iken ilişki anlamsız hale gelmiştir. İşe odaklanma orta düzeydeyken, organizasyonda özgürlüğün çalışan yeteneğine olan katkısı pozitif etki uyandırmıştır. Üst seviyede işe odaklanmada ise özgürlüğün çalışan yeteneğine katkısı daha fazla olmuştur. Yani işe odaklanma arttıkça özgürlüğün yetenek üzerindeki moderator etkisi de artmıştır.

Tablo 17: Vakıf Üniversitesinde, Çalışan Yeteneği İle İşin Pozitif Anlamı İlişkisinde İşe Odaklanmanın Moderator Rolü

H7b: CY-->OD-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,5703	,3252	,5221	116,9430	3,0000	728,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	-,0551	,0280	-1,9673	,0495	-,1101	-,0001	
Int_1: CYxOD	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0036	3,8704	1,0000	728,0000	,0495		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,2670	,0379	7,0503	,0000	,1927	,3414	
Orta	,2203	,0275	8,0180	,0000	,1664	,2742	
Üst	,1399	,0472	2,9671	,0031	,0473	,2325	

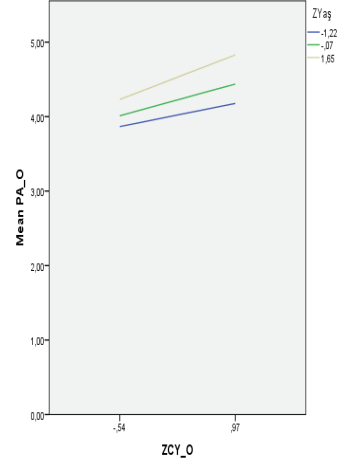


Tabloda R² değişimlerinin düzenleyicilik etkisinde etkili olduğu ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Vakıf üniversitesi çalışanlarının yeteneklerinin işin pozitif anlamına etkisinde, çalışanın işine odaklanması moderator role sahip olmuştur (H7b kabul). Genel model açısından işe odaklanma, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisini zayıflatmıştır. Özele indirildiğinde; alt, orta ve üst seviyelerde işe odaklanma, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisini pozitif ve anlamlı yönde etkilemiştir. İşe odaklanma arttıkça, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisinde pozitif yönde bir azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada devlet üniversitesi çalışanlarında yaş, tecrübe ve akademik unvan değişkenlerinin moderator role sahip olmadığı (p>,05) görülmüştür. Bu sonuç H8a, H9a ve H10a hipotezlerinin red edildiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 18: Vakıf Üniversitesinde, Çalışan Yeteneği İle İşin Pozitif Anlamı İlişkisinde, Yaşın Moderator Rolü

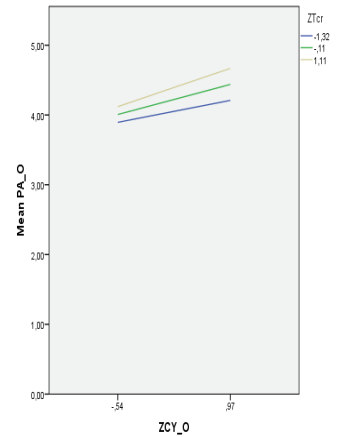
H8b: CY-->Yaş-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,3981	,1585	,6511	45,7117	3,0000	728,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0664	,0312	2,1283	,0337	,0051	,1276	
Int_1: CY×Yaş	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0052	4,5295	1,0000	728,0000	,0337		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,2059	,0440	4,6799	,0000	,1195	,2922	
Orta	,2818	,0305	9,2249	,0000	,2218	,3418	
Üst	,3958	,0649	6,1008	,0000	,2684	,5231	



Analizde R² değişimlerin ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar oluşturduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada vakıf üniversitesi çalışanlarının yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisinde; yaş, moderator role sahip olduğu (H8b kabul) görülmüştür. Yani çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisinde yaş değişkeni pozitif ve anlamlı bir moderator etki ortaya koymuştur. Bu durumda çalışanın yaşı, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Çalışan yaşı alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı moderator etkiler ortaya koymuştur. Çalışanın yaşı arttıkça yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Tablo 19: Vakıf Üniversitesinde, Çalışan Yeteneği İle İşin Pozitif Anlamı İlişkisinde, Tecrübenin Moderator Rolü

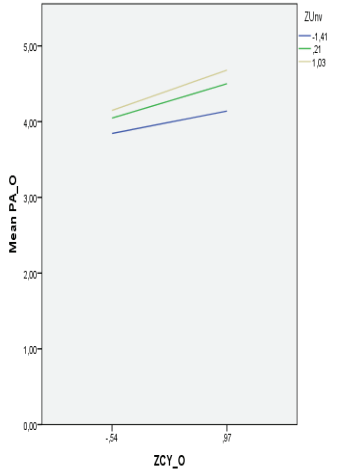
H9b: CY-->Tecrübe-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,3793	,1439	,6624	40,7807	3,0000	728,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0635	,0312	2,0377	,0419	,0023	,1248	
Int_1: CY×Tecrübe	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
	,0052	4,5295	1,0000	728,0000	,0337		
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,2082	,0461	4,5122	,0000	,1176	,2988	
Orta	,2854	,0308	9,2523	,0000	,2248	,3459	
Üst	,3626	,0514	7,0542	,0000	,2617	,4635	



Moderator etkili modelde R² değişimleri ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, akademik tecrübe pozitif ve anlamlı bir moderatör etki (H9b kabul) ortaya koymuştur. Bu durumda çalışan tecrübesi, çalışanın yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Çalışan tecrübesi alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı moderatör etkiler oluşturmuştur. Çalışanın tecrübesi arttıkça yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı görülmüştür.

Tablo 20: Vakıf Üniversitesinde, Çalışan Yeteneği İle İşin Pozitif Anlamı İlişkisinde, Unvanın Moderatör Rolü

H10b: CY-->Unvan-->PA							
Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
	,3964	,1571	,6522	45,2266	3,0000	728,0000	,0000
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Moderator Etki (Int_1)	,0645	,0306	2,1095	,0352	,0045	,1245	
Int_1: CYxUnvan	X*W	R2-chng	F	df1	df2	P	
		,0052	4,4498	1,0000	728,0000	,0352	
	Etki	se	t	P	LLCI	ULCI	
Alt	,1949	,0475	4,0999	,0000	,1016	,2882	
Orta	,3000	,0332	9,0387	,0000	,2348	,3651	
Üst	,3525	,0488	7,2211	,0000	,2567	,4483	



The graph displays three lines representing different experience levels: Alt (blue), Orta (green), and Üst (yellow). The x-axis is labeled 'ZCY_0' with values -54 and 57. The y-axis is labeled 'Mean PA_O' with values from 0.00 to 5.00. All three lines show a positive slope, indicating that as ZCY_0 increases, Mean PA_O also increases. The Üst line is the highest, followed by Orta, and then Alt.

Vakıf üniversitesi çalışanlarında unvanın düzenleyici etkisinde, R² değişimleri ve p değerlerinin anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Analizde çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, akademik unvanın pozitif ve anlamlı bir moderatör etkisi (H10b kabul) olmuştur. Çalışanın unvanı, çalışanın yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisini güçlendirmiştir. Çalışan unvanı alt, orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı moderatör etkilere sahip olmuştur. Çalışanın unvanı arttıkça yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir. Araştırmada çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde yaş, tecrübe ve unvanın moderatör etkileri, sadece vakıf üniversitesi çalışanları için söz konusu olduğu gözlemlenmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonucunda hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde faaliyette bulunan akademisyenlerin işlerinin pozitif anlamına etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik dikkate değer sonuçlara erişilmiştir. Araştırmanın genel modelinde akademisyenlerin organizasyonlarındaki özgürlükleri işlerinin pozitif anlamına katkı sağlamıştır. Yani özgür bir çalışma ortamı gerçekleştirilen faaliyetin pozitif algısına katkıda bulunmuştur. Akademisyenlerin organizasyonlarındaki özgürlüğü yeteneklerinin gelişimine de katkıda bulunmuştur. Bu durum özgür bir çalışma ortamının yeteneğin ortaya çıkabilmesi için etkili olduğunu göstermektedir. Araş-

turmada akademisyenin özgürlüğünün, işine odaklanmasına önemli derecede katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Yani özgür bir çalışma ortamı işe odaklanmanın güçlü bir belirleyicisi olmuştur. Akademisyenlerin faaliyetlerine odaklanması işlerinin pozitif anlamına katkı sağlamıştır. İş için dikkat edilen hususlar, işin pozitif algısına katkıda bulunmuştur. Akademisyenlerin yetenekleri işlerinin pozitif anlamına katkı sağlamıştır. Yeteneğin gelişimi iş için oluşan pozitif algıyı güçlendirmiştir. Araştırmada akademisyenin işyerinde özgürlüğünün işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma ve çalışan yeteneği birlikte pozitif aracı etkiye sahip olmuştur.

Literatürde Cohen-Meitar vd. (2009) organizasyonda çalışanın özgürlüğünün işe meydan okumaya pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum işin üstesinden gelmek açısından işyeri özgürlüğünün çalışanların işlerini pozitif yönde algılamalarına katkıda bulunduğunu göstermektedir. Araştırmada işyerinde özgürlüğün işin pozitif anlamına olan katkısı da bu durumu desteklemektedir. Barnhizer (1993) akademik özgürlüğün üniversitelerde hayati bir unsur olduğunu, akademisyenlerin yeteneklerini geliştirebilmek için özgürlüklerini kullanmaları gerektiğini belirtmiştir. Araştırmada akademisyenlerin özgürlüğü, yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bu durum araştırma sonucunu desteklemektedir. Ros vd. (1999) organizasyonda özgürlüğün, içsel çalışma ortamı değerleri içerisinde yer aldığını ifade etmişlerdir. Araştırmada akademisyenin özgürlüğü işine odaklanmasına katkıda bulunmuştur. Bu durum organizasyon içerisindeki iş faaliyetlerine yönelik değerlerin, çalışanın hem özgürlüğünü hem de işine odaklanmasını şekillendirebileceğini göstermektedir. Gardner vd. (1987) iş dışındaki faktörlere yüksek oranda odaklanan çalışanların çalışma ortamlarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. O halde çalışanın işine yönelik faaliyetlerine odaklanması çalışma ortamındaki memnuniyeti artırabilir. Araştırmada akademisyenlerin iş faaliyetlerine odaklanması, işlerinin pozitif anlamına katkıda bulunmuştur. Wrzesniewski vd. (2013) organizasyonda iş becerikliliğinin pozitif örgüt psikolojine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada yeteneğin gelişimi işin pozitif anlamına katkı sağlamıştır. Bu durum araştırma sonucunu dolaylı bir şekilde destekler niteliktedir.

Genel modelde akademisyenlerin özgürlüklerinin yeteneklerinin gelişimi üzerindeki etkisinde işe odaklanmanın pozitif düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca işe odaklanmanın fazlaştığı durumlarda, özgürlük yeteneğin gelişimi üzerinde daha fazla pozitif etkiye sahip olmuştur. Akademisyenlerinin yeteneğinin işlerinin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde işlerine odaklanması negatif düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Ancak yeteneğin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde, işe odaklanma alt, orta ve üst seviyelerde pozitif düzenleyici etkilere sahip olmuştur. Yetenek ile işin pozitif anlamı ilişkisinde işe odaklanma ne kadar az olur ise o kadar fazla pozitif etki oluştuğu gözlemlenmiştir.

Literatürde Brockner & Higgins (2001) iş faaliyetinin terfi odaklı olması durumunda bireyin davranışını bir hedef ya da standart ile eşleştirebileceğini belirtmişlerdir. Akademisyenlerin terfi odaklı birçok faaliyetinin olabileceği düşünüldüğünde, işe odaklanma düzenleyici etkiler oluşturabilir. Araştırmada akademisyenlerin özgürlüklerinin yeteneklerinin gelişimine olan katkısında işe odaklanma pozitif düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Organizasyonun sağladığı özgürlük yetenekleri geliştirirken, terfi odaklı iş faaliyeti (unvan, akademik veya idari görev açısından) düzenleyici bir görev üstlenmiş olabilir. Turner vd. (2002) çalışanlar ve rolleri arasında net bir uyum olmasının, organizasyon hedeflerine yönelik çalışan yeteneğinin gelişmesinde etkili olabileceğini ifade etmişlerdir. Akademisyenler açısından işe uyum yete-

neğin gelişiminin yanında işe odaklanma ve işin pozitif anlamına katkı sağlayabilir. Gardner vd. (1989) çalışanların çalışma ortamında, faaliyetlerine dikkatli odaklanmanın doğrudan ve düzenleyici etkileri olabileceğini vurgulamışlardır. Araştırmada akademisyenlerin çalışma ortamlarında özgür olmalarının yeteneklerini geliştirmeleri üzerindeki etkisinde ve yeteneğin gelişiminin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde işe odaklanmanın düzenleyici etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca işe odaklanmanın işin pozitif anlamına doğrudan etkisi olduğu görülmüştür. Bu durum analiz sonucunu desteklemektedir.

Araştırma geneli moderator etkili analiz sonucunda; akademisyenlerin yeteneklerinin işin pozitif anlamına etkisinde çalışanların yaşı pozitif düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Akademisyenlerin yaşı arttıkça yeteneğin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisi de pozitif yönde artmıştır. Akademisyenlerin yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde unvan da pozitif düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Ayrıca unvan arttıkça yeteneğin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de pozitif yönde arttığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarında akademisyenlerin yaşları ve unvanlarının, akademisyen yeteneği ve işin pozitif anlamı açısından pozitif düzenleyici etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Literatürde Lindberg vd. (2006) çalışanın işine yönelik yeteneğinin fiziksel faktörlere, iş görevlerine ve olumlu geri bildirimlere bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda akademisyen yeteneğinin, işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde akademisyenin yaşı ve unvanının düzenleyici etkileri olduğu görülmüştür. Bu durum yaş ve unvan gibi demografik unsurların da etkili olabildiğini göstermektedir. Lutgen-Sandvik vd. (2011) ise işteki pozitif duyguların, iletişimsel karakteri, örnekler ile açıklanan mikro süreçleri ortaya koyduğunu vurgulamışlardır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin yaşlarının artması ile yeteneğin işin pozitif anlamı üzerinde daha fazla pozitif etkiye sahip olması, yaşa bağlı iletişim yeteneğinin de gelişmesi ile ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Devlet ve vakıf üniversitesi genel modelin direkt etkilerine ilişkin karşılaştırmalar dikkate alındığında; organizasyonda özgürlüğün işin pozitif anlamına vakıf üniversitelerinde biraz daha fazla katkı sağladığı görülmüştür. İşyerinde özgürlüğün çalışan yeteneğine olan katkısı da vakıf üniversitesi çalışanlarında biraz daha fazla olmuştur. Araştırmada hem devlet hem vakıf üniversitelerinde, organizasyonda özgürlüğün çalışanın işine odaklanmasına maksimum düzeyde katkı sağladığı gözlemlenmiştir. Devlet ve vakıf üniversitesi çalışanları açısından özgürlüğün işe odaklanmaya neredeyse aynı düzeyde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Analizde çalışanın işine odaklanmasının işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin, vakıf üniversitesi çalışanlarında daha fazla pozitif etki oluşturduğu sonucuna erişilmiştir. Araştırmada çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisi devlet üniversitesi çalışanlarında daha fazla olmuştur. İşin pozitif anlamı açısından vakıf üniversitelerinde işe odaklanmak daha baskınken, devlet üniversitesi akademisyenlerinde yetenek daha baskın olmuştur.

Akademisyenler devlet ve vakıf üniversitesi açısından işe odaklanmanın moderator etkileri karşılaştırıldığında; özgürlüğün çalışan yeteneği üzerindeki etkisinde, işe odaklanma vakıf üniversiteleri çalışanlarında daha fazla pozitif düzenleyici etkiye sahip olmuştur. Alt, orta ve üst seviyelerde işe odaklanma, devlet üniversitelerinde her üçünde pozitif ve anlamlı düzenleyici etkiler oluşturmuştur. Vakıf üniversitelerinde ise çalışanın işine odaklanması orta ve üst seviyelerde pozitif ve anlamlı düzenleyici etkilere sahip olmuştur. Orta düzeyde işe odaklanmada devlet üniversitesi çalışanlarının özgürlüğün çalışan yeteneği üzerinde daha

fazla etkisi olduğu görülmüştür. Üst seviyede işe odaklanmada ise vakıf üniversitesi çalışanlarının organizasyonda özgürlüklerinin yetenekleri üzerinde daha fazla pozitif düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna erişilmiştir.

Akademisyenin yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde işe odaklanmanın devlet ve vakıf üniversitesi çalışanları açısından farklılıkları dikkate alındığında; genel olarak her iki modelde de birbirine oldukça yakın negatif moderator etkiye ulaşılmıştır. İşe odaklanmanın alt, orta ve üst seviyeleri açısından değerlendirildiğinde devlet üniversitesi çalışanlarında yeteneğin işin pozitif anlamına daha fazla pozitif katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca hem devlet hem de vakıf üniversitesi çalışanlarının işlerine odaklanması, alt seviyelerden üst seviyelere çıkıldıkça, çalışan yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerinde olumlu yönde bir azalma eğilimi sergilediği gözlemlenmiştir.

Araştırmada sadece vakıf üniversitesi çalışanlarının yeteneğinin işin pozitif anlamına olan etkisinde; yaş, tecrübe ve akademik unvanın pozitif düzenleyici rollere sahip olduğu görülmüştür. Akademisyenin yaşı arttıkça yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir. Akademisyenin tecrübesi arttıkça yeteneğinin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı görülmüştür. Akademisyenin unvanı arttıkça yeteneğin işin pozitif anlamı üzerindeki etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar yetenek ve işin pozitif anlamı açısından vakıf üniversitesi akademisyenleri için yaşın, tecrübenin ve akademik unvanın dikkate değer etkileri olduğunu göstermektedir.

Literatürde Schnell vd. (2013) işin anlamlılığının; kişisel, örgütsel ya da toplumsal düzeylerde araştırılabileceğini vurgulamışlardır. İşin anlamlılığında tecrübenin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Jiang & Johnson (2018:554) ise organizasyonda pozitif işi kolaylaştırmak için çalışanın işyeri deneyiminde anlamlılığı artırması gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmada vakıf üniversitesi akademisyenlerinin, yeteneklerinin işlerinin pozitif anlamı üzerindeki etkisinde tecrübenin yanında yaşları ve unvanlarının da pozitif düzenleyici etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar üniversitelerde akademisyen yeteneği ve işin pozitif anlamı açısından; hem bireysel, hem örgütsel hem de toplumsal açıdan tecrübenin, tecrübeye ve yükselme kriterlerine bağlı olarak yaşın ve unvanın etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırma İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde faaliyette bulunan ve araştırmaya gönüllü katılım sağlayan 1567 akademisyen ile sınırlıdır. Araştırmada demografik bilgilerin yanında akademisyenlerin organizasyonlarında; işlerinin pozitif anlamı, akademik özgürlükleri, işlerine odaklanmaları ve yetenekleri araştırmanın çerçevesini oluşturmaktadır. Akademisyenlerin hem akademik hem de idari görevlerinin olması, öncelikli faaliyetlerine odaklanmasına engel teşkil edebilir. Ayrıca bir taraftan kendi hedefleri diğer taraftan kurumun hedefleri ve her ikisine yönelik faaliyetlerini icra etmeye çalışmaları, zaman açısından akademik faaliyetlerine engel teşkil edebilir. Bu çerçevede gelecek araştırmalarda araştırma odaklı (yayın yapmak gibi), idari faaliyet odaklı (bölüm başkanlığı, yönetime ilişkin görevler gibi) ve eğitim odaklı (verilen dersler açısından öğrenci yetiştirmek gibi) akademisyenlerin işlerinin pozitifliğine etki edebilecek faktörlerdeki değişimler incelenebilir. Ayrıca araştırmada incelenen değişkenlere ek olarak akademisyenlerin hem organizasyonlarına hem de topluma karşı kurumsal sosyal sorumlulukları ve faaliyetlerini gerçekleştirmelerinde etik değerlere bağlılıkları araştırılabilir.

Katkı Oranı Beyanı

Araştırmanın tüm aşamaları (teorik çerçeve, etik kurul izin talebi, veri toplama süreci ve verilerin analizi) tek yazar tarafından tasarlanmış ve uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Araştırmada herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aarrevaara, T. (2010). Academic freedom in a changing academic world. *European Review*, 18(1), 55–69. <https://doi.org/10.1017/S1062798709990317>
- Akerlind, G. S. (2005). Academic growth and development – how do university academics experience it? *Higher Education*, 50, 1–32. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6345-1>
- Altbach, P. G. (2001). Academic freedom: International realities and challenges. *Higher Education*, 41, 205–219.
- Barnhizer, D. R. (1993). Freedom to do what? Institutional neutrality, academic freedom and academic responsibility, 43 *Journal of Legal Education*, 346-357.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173- 1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Beltran-Martin, I. & Bou-Llusar, J.C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21, 99-110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Bhakar, S. S., Banerjee, R., Soni, H., Kumar, Y., Jain, S., Agarwal, M., Moryani, N. D. & Shukla, S. (2016). Investigating the impact of psychological contract and perceived organisational support on OCB in the Colleges of Gwalior Region. (47-66), *A Systematic Guide from Research to Manuscript*, Prestige Institute of Management Gwalior, (Ed. S. S. Bhakar & G. Mathur), Bharti Publications: New Delhi, India.
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., Blanc, P.M., Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708-728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brockner, J. & Higgins, E.T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35–66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Butler, J. (2017). Academic freedom and the critical task of the university. *Globalizations*, 14(6), 857-861. <https://doi.org/10.1080/14747731.2017.1325168>
- Cho, G., Hwang, H., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2020). Cutoff criteria for overall model fit indexes in generalized structured component analysis. *Journal of Marketing Analytics*, 8, 189–202. <https://doi.org/10.1057/s41270-020-00089-1>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Second (Ed.) Multiple Regression and Correlation Analysis (407-444), Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A. & Waldman, D.A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375. <https://doi.org/10.1080/10400410902969910>
- Djakasaputra, A., Wijaya, O. Y. A., Utama, A.S., Yohana, C., Romadhoni, B. & Fahlevi, M. (2021). Empirical study of Indonesian SMEs sales performance in digital era: The role of quality service and digital marketing. *International Journal of Data and Network Science*, 5, 303-310. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.6.003>
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X. & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 439–458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>
- Eisenberg, R. S. (1988). Academic freedom and academic values in sponsored research. *Texas Law Review*, 66, 1363-1404.
- Gardner, D. G., Dunham, R.B., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1987). Employee focus of attention and reactions to organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23(3), 351-370. <https://doi.org/10.1177/002188638702300305>
- Gardner, D. G., Dunham, R. B., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1989). Focus of attention at work: Construct definition and empirical validation. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 61-77. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00478.x>
- George, D. & Mallery, M. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge Taylor & Francis Group, New York and London. ISBN: 978-1-351-03390-9
- Griffin, M. A., Neal, A. & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *The Academy of Management Journal*, 5(2), 327-347.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B. & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hamid, M. R. A., Sami, W. & Sidek, M. H. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- Harland, T. & Staniforthb, D. (2003). Academic development as academic work. *International Journal for Academic Development*, 8(1-2), 25-35. <https://doi.org/10.1080/1360144042000277919>
- Hayes, A.F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach, Methodology in the Social Sciences* (Ed. D. A. Kenny & T. D. Little), Second Edition, The Guilford Press, New York London.
- Jiang, L. & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545–558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Karran, T. (2009). Academic freedom: in justification of a universal ideal. *Studies in Higher Education*, 34(3), 263-283. <https://doi.org/10.1080/03075070802597036>
- Kerlind, G. S. A. & Kayrooz, C. (2003). Understanding academic freedom: The views of social scientists. *Higher Education Research & Development*, 22(3), 327-344. <https://doi.org/10.1080/0729436032000145176>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

- Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L. & Vingård, E. (2006). Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: The same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 113-120.
- Lohman, M. C. (2004). The development of a multirater instrument for assessing employee problem-solving skill. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 303-321. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1105>
- Lowry, P. B. & Gaskin, J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and how to use it. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146. <https://doi.org/10.1109/TPC.2014.2312452>
- Lutgen-Sandvik, P., Riforgiate, S. & Fletcher, C. (2011) Work as a source of positive emotional experiences and the discourses informing positive assessment, *Western Journal of Communication*, 75(1), 2-27. <https://doi.org/10.1080/10570314.2010.536963>
- Mayer, R. C. & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.123>
- Mayer, R. C. & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *The Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803928>
- Mccallum, S., Schmid, M. A. & Price, L. (2013). CSR: A case for employee skills-based volunteering. *Social Responsibility Journal*, 9(3), 479-495. <https://doi.org/10.1108/SRJ-04-2012-0053>
- Mcinnis, C. (2000). Changing academic work roles: The everyday realities challenging quality in teaching, *Quality in Higher Education*, 6(2), 143-152. <https://doi.org/10.1080/713692738>
- Moshman, D. (2017). Academic freedom as the freedom to do academic work. *AAUP Journal of Academic Freedom*, 1-14.
- Neuman, G. A. & Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 376-389. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.376>
- Noonan, J. (2015). Thought-time, money-time, and the temporal conditions of academic freedom. *Time & Society*, 24(1), 109–128. <https://doi.org/10.1177/0961463X14539579>
- Peterson, R. A. (2000). A meta-analysis of variance accounted for and factor loadings in exploratory factor analysis. *Marketing Letters*, 11(3), 261-275. <https://doi.org/10.1023/A:1008191211004>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T.I., Paramarta, V. & Sunarsi, D. (2020). Social and management research quantitative analysis for medium sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518-532.
- Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71. <https://doi.org/10.1080/026999499377664>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rostan, M. (2010). Challenges to academic freedom: Some empirical evidence. *European Review*, 18(1), 71–88. <https://doi.org/10.1017/S1062798709990329>
- Sadler, D. R. (2011). Academic freedom, achievement standards and professional identity. *Quality in Higher Education*, 17(1), 85-100. <https://doi.org/10.1080/13538322.2011.554639>

- Saifi, M. Suhadak, S.M.R., Handayani, S. R. (2016). The effect of corporate governance and investment opportunity set on capital structure, dividend policy, and firm performance (a study on go-public manufacturing companies in Indonesia stock exchange). *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 3(2), 53-63.
- Sanjaya, N. M. W. S. (2022). Whistleblowing and organizational factors to improve LPD fraud prevention capabilities during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Economia*, 18(1), 28-39. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40403>
- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications, *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Shefer, N., Carmeli, A. & Cohen-Meitar, R. (2018). Bringing carl rogers back in: Exploring the power of positive regard at work. *British Journal of Management*, 29, 63–81. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12247>
- Shils, E. (1995). Academic freedom and permanent tenure. *Minerva*, 33, 5–17. <https://doi.org/10.1007/BF01098616>
- Shmueli, G. & Koppius, O.R. (2011). Predictive analytics in information systems research. *MIS Quarterly*, 35(3), 553-572. <https://doi.org/10.2307/23042796>
- Simsek, Z. & Veiga, J. F. (2000). The electronic survey technique: An integration and assessment. *Organizational Research Methods*, 3(1), 93-115. <https://doi.org/10.1177/109442810031004>
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Thunnissen, M. & Arensbergen, P. V. (2015). A multi-dimensional approach to talent: An empirical analysis of the definition of talent in dutch academia. *Personnel Review*, 44(2), 182-199. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2013-0190>
- Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. (2002). Positive Psychology at Work. In: C. R. Snyder & S. J. Lopez, Eds., *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York, 715-728.
- Vehkalahti, K. Puntanen, S. & Tarkkonen, L. (2006). Estimation of Reliability: A better Alternative for Cronbach's Alpha, Preprint submitted to Elsevier Science, 1-20.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Meanings and Connections*, (Kim S. Cameron, Jane E. Dutton & Robert E. Quinn, Editors), Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco, 296-308.
- Wrzesniewski, A. LoBuglio, N., Dutton, J. E. & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Ylijoki, O. H. & Mantyla, H. (2003). Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society*, 12(1), 55-78. <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001364>
- Yudha, A. & Pradana, A. (2022). Combination of financial knowledge and financial attitude in establishing good financial management behaviour for students after the COVID-19 pandemic. *Journal of Theory and Applied Management*, 15(2), 224-235. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i2.37906>