

Exploring the Meaningful Work Level of Academics in terms of Different Variables

Akademisyenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ali Balcı¹, Filiz Akar², İnci Öztürk³

Abstract

This study aimed to the meaningfulness of their work from their own perspective in relation to a set of variables. In this study descriptive survey design was used. In order to collect the data Meaningful Work Scale was developed and used. The participants of the study comprised of 385 academic staff members from three different public universities. To analyze the data mean, standard deviation, frequency, and one-way ANOVA were used. The results revealed that participants find their work meaningful in terms of the work itself, sense of contribution, sense of self and sense of balance in the respective order. Opinions of academics differ according to academic title, discipline on sense of self and sense of contribution dimensions. Academics at the Faculty of Medicine find their work more meaningful when compared with education, economics and administrative sciences faculties academicians in relation to the sense of contribution dimension. The professors find their work relatively more meaningful than the assistant professors both in relation to the sense of self and sense of contribution dimensions. In the context of the relation of meaningful work on motivation and job satisfaction, manageable workload, work-life balance and mentoring programs, total reward-recognition system in higher education can be recommended.

Keywords: Meaningful work, higher education, human resources management

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulma düzeyi ve anlamlı bulma düzeyine ilişkin görüşlerinin unvan, fakülte ve üniversite değişkenleriyle ilişkisinin saptanmasıdır. Tarama türündeki çalışmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen Anlamlı İş Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini üç kamu üniversitesinden 385 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretim üyeleri sırasıyla; işin kendisi, katkı anlayışı, işte kendini algılama ve denge anlayışı boyutlarında işlerini anlamlı bulmaktadır. Öğretim üyesi görüşleri, anlamlı işin katkı anlayışı ve işte kendini algılama boyutlarında fakülte ve unvana göre farklılaşmaktadır. Katkı anlayışı boyutunda tıp fakültesi öğretim üyeleri, eğitim ve iktisadi idari bilimler fakültesi öğretim üyelerine göre işlerini daha anlamlı bulmaktadır. Profesörler, işte kendini algılama ve katkı anlayışı boyutlarında yardımcı doçentlere göre işlerini daha anlamlı bulmaktadırlar. Anlamlı işin motivasyon ve iş doyumunu ile ilişkisi bağlamında, yükseköğretimde dengeli iş yükü, iş-yaşam dengesi ve mentörlük programları, toplam ödül-tanım sistemi uygulamaları önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Anlamlı iş, yükseköğretim, insan kaynakları yönetimi

Received: 07.02.2019 / Revision received: 21.03.2019 / Approved: 16.05.2019

¹ Prof. Dr. Ankara University, Ankara-Turkey, alibalcı@ankara.edu.tr; ² Dr. Yozgat Bozok University, Yozgat-Turkey, filiz akar@bozok.edu.tr; ³ Research Assistant, Ankara University, Ankara-Turkey, iiozturk@ankara.edu.tr

Atıf için/Please cite as:

Balcı, A., Akar, F., & Öztürk, İ. (2019). Exploring the meaningful work level of academics in terms of different variables. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(2), 241-284. doi: 10.14527/kuey.2019.007.

Introduction

There are a lot of views that the sustainable success of organizations under competitive and global pressures could only be provided by high quality workers. Talented workers who contribute to their organizations by their high potential and performances guarantee not only the profitability but also the existence and efficiency of the organization in changing global circumstances. However, changes in the structure of business and workforce, and generation differences create problems in attracting high quality workers to the organization and keeping them there (Axelrod, Handfield-Jones & Welsh, 2001; Akar, 2015; Cosack, Guthridge & Lawson, 2010). Thus, it could be claimed that in order to attract workers who are talented and have high potential to organizations and keep them at work, their expectations and needs should be taken into consideration by organizations.

How workers do their job, their expectations from the organization, their needs and career plans have been changing. Organizations need talented and high-quality workers, but these people have different ideas about work life (Sinclair, 2004). Forces such as knowledge economy, information technologies, and changing employment contracts necessitate a worker group that is autonomous and strong as has never been before (Tucker, Kao & Verma, 2006). According to a variety of views workers, now, prefer to work at organizations and occupations where they have a feeling of purposefulness, can devote themselves, can present their abilities and skills, fulfill a specific mission, and consider it meaningful. Workers pursue purpose and meaning in what they do (Chalofsky & Krishna, 2009; Csikszentmihalyi, 2005; Gardner, Csikszentmihalyi & Damon, 2001). This pursue can be explained by the reflection of global effects on workers, as well as generation differences.

New generation workers look for meaning more in what they do and ask for more meaningful duties from employers. Workforce is getting older, and new workforce recruited instead of the retired workers lack in skills to fulfill that job (Strack, Baier & Fahlander, 2008). The generation, who were born between 1965 and 1980 called as “X Generation”, is on the verge of retirement, so they question life and the meaning of work more. When X Generation workers who have certain professionalism and administrative experiences were asked how they feel about the work and the workplace, they declared that they experience “meaning loss or lack”, “setting goals”, “need for trust and commitment”, lost their emotional bonds with their workplace and organization, and question their whole life in relation to the above reasons (Holbecke & Springnett, 2004; cited in, Chalofsky & Krishna, 2009, p.193). On the other hand, the new generation replacing the X Generation which is called the Y Generation who were born after 1980 prefer to work at organizations which fulfill their social responsibilities, and

have ethical values and applications. The first Wave of Y generation who started their career are on duty now. However, the attitude of changing jobs frequently of this generation causes disappointment on the side of employers. Accordingly, this generation who were raised by questioning their families, also question their employers (Li & Devos, 2008). Worker commitment and work satisfaction are effective factors that protect sustainable success of organizations. In this respect, investigating the factors affecting worker commitment, work satisfaction and motivation is very important in order to take organizational precautions.

Meaningful Work

The term “Meaningful Work” has frequently been examined in organizational behavior literature since 1990’s. Changes in the habits of workers, the lack of trust against organizations because of ethical scandals, burnout caused by working in fast competitive conditions, commitment issues, frequent job change (Darlying & Chalofsky, 2004), and the differences in the views of X generation and Y generation workers to work life caused more spiritual and humane approaches in work-human relations to come to existence (Chalofsky, 2003 ; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). In the light of these developments, a variety of new terms and approaches such as “positive psychology” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), Strength Based Approach, “Work-Life Quality Movement” (Passmore, 1985), “Work-Life Balance” (Caproni, 1997), “Talent management” (Axelrod, Handfield-Jones & Welsh, 2001), “Positive Work Relations”, “Meaningful Work”, and “Good Job” (Gardner, Csikszentmihalyi & Damon, 2001) took their place in the agendas of organizations.

Meaningful work is the ability which individuals could live their life by doing things where they have psychological, spiritual and social fulfillment with a sense of purposefulness and contribution (Miller, 2010). Meaningful work is defined as “a work which calls the individual to do a work which comes from inside with a higher level of feeling of guidance” (Treadgold, 1997, p.7219). Very few things could be satisfactory for people in life when they know what to do, use their skills, and focus on a very difficult task. Opposite to the popular view, works, activities and moments where the most satisfaction is felt are not at leisure times but at work times (Gardner, Csikszentmihalyi & Damon, 2001). Meaningful work is a personally satisfactory, internally motivating and rewarding concept. Chalofsky (2003) defines the term meaningful work as “the state which a person reaches wholeness, a new and deeper motivation” (Miller, 2010). When a person uses all his skills, power and abilities to contribute valuably to the society, serve others, make the world a better and livable place, and make a difference, then meaningful work is achieved. People who experience meaningful work find aim and meaning in their jobs and gain a huge sense of fulfillment by working (Miller, 2011). Expressions such as “utilizing the potential/putting it into practice” (Lief, 2009, p.1384), “having internal satisfaction”, “doing what you like to do” (Miller, 2010, p.8) are frequently used in definitions of meaningful work.

The “meaningful work” life of individual are defined as “state of having a meaningful work” (Chalofsky, 2003, p.76); “being bound to meaningful work” (Treadgold, 1997, p.7219); “meaning on/at work”. The term meaningful work does not define a concrete structure but an abstract structure. With the help of above definitions, meaningful work can be defined as “a deep motivation and internal power that directs a worker to work and to his aim in life, helps him use his skills and abilities fully in what he does, love and be integrated with the work, self-actualize, to get not only work satisfaction but life satisfaction as well”.

The effects of meaningful work on the individual and the organization has been investigated in the literature in terms of intrinsic motivation, work satisfaction and organizational commitment. Meaningful work is “deep motivation structure” that takes an individual to wholeness. People who consider their job meaningful become motivated to do the job autonomously. There is a positive relationship between considering the work meaningful and executing duties with a high level of performance (Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). Meaningful work is defined as “deep intrinsic motivation” since it depends on “value” type of internal and external satisfaction types (Chalofsky, 2003). Meaningful work is important for individuals and organizations because it affects the level of satisfaction gotten from the work. Work satisfaction is integrated with the satisfaction for life, or it goes parallel with it. Job satisfaction either increases or decreases depending on the values in working environment (Brown et al., 2001). Need of belonging and commitment which are expected to be fulfilled by working environment and organizations go parallel with meeting the expectations related to a meaningful work life. One of the factors that provide organizational commitment is that individual values correspond to organizational culture, and workers feel valuable when they experience this through their job performance (McClure & Brown, 2008). In other words, people who experience meaningful work life are committed to their work environment. In a literature review, Rosso, Dekas and Wrzeniewski (2010) examined the effects of meaningful work in terms of a variety of dimensions such as, work motivation, absenteeism, commitment, development and career development. Meaningful work has a negative relation with stress but positive relation with self-conception (Treadgold, 1997). Meaning is important since it affects the level of satisfaction a person gets from work (Brown et al., 2000), and it is the situation where the main motivation for a worker is on doing the job rather than achieving success (Chalofsky, 2003). As it is obvious in the literature, meaningful work life is directly related to motivation and job satisfaction of workers.

Integrated Wholeness Meaningful Work Model

The most frequent meaningful work model which is also the basis for this study is “Integrated Wholeness Meaningful Work Model” by Chalofsky (2003). This model is comprised of three components as “A sense of self”, “The Work Itself” and “A Sense of Balance”. A fourth theme has been added to these three themes as “A Sense of Contribution” (Miller, 2010). According to this model,

it is a universal sense for people to quest meaning in what they do. Meaningful work is a psychological construct that is comprised of four themes as “a sense of self”, “the work itself”, a sense of balance”, and “a sense of contribution”, and that makes a person whole in his life. Individuals live to reach this wholeness and achieve satisfaction in relation to their aims and meanings (Chalofsky, 2003; Miller, 2008). Maslow (1943), who used this term for the first time, claimed that integrated wholeness is one of the building blocks of motivation, and an individual holds an intrinsic motivation in order to self-actualize by using his innate capacity with his choices and activities which also covers work life, and this motivation helps him to make himself whole. If this person uses this intrinsic motivation in his work, he experiences a constant improvement and work satisfaction together with a meaningful work experience in return (Cited in, Miller, 2008, p.94). Meaningful work life could be claimed that it has an intermediary role for workers in life-satisfaction and self-actualization in the wholeness comprised of the sense of productivity, mastery and contribution while doing their work.

A sense of self: This dimension is where the worker puts himself completely (mind, body, sense, spiritual) into his work and work environment ; knowing his potential and improving it; knowing his life aims and has a harmony in his work, and has a positive belief system in terms of achieving his goals. This dimension is related to self-actualization of the individual in his work (Chalofsky, 2010). Understanding of self and the ability of an individual to achieve meaning in work relates to how much he commits himself (Miller, 2008)

The Work Itself: This dimension defines exhibiting the highest mastery performance; exploration, creativity, learning and constant improvement at work; possibility of reaching aims through work; autonomy at work, and dominance in and around work environment. The work itself means actualizing life targets (Miller, 2008). Understanding of the work is defined by the term “flow” in the literature. According to Chickszentmihalyi'ye (2005), we experience the sense of commitment when we are in the flow. This dimension does not only mean to succeed in work for the worker, it is also a process of pleasure where doing the work and performing well at that work matters. The person is sure of success while doing the job and has a natural tolerance and acceptance against failure. The reason for this is the attraction of new learning and improvement possibility which is brought by the sense of risk in the work itself while an individual is doing the work which he is sure that he will succeed. It is not important to be a builder, teacher or doctor, building, teaching and treating is what matters. In a study by advanced technology experts, Gayle, (1997) found that these people knew that they would work at whatever position they want for huge amounts of money, so they do not care about position and salary. What is important for them is to contribute to the organizational efficiency, make a difference, experience a constant sense of exploration and use their creativity (Cited in, Chalofsky, 2003, p.76). The work itself could be claimed to be an intrinsic motivation and psychological construct which is experienced in terms of improving in integration, get pleasure, and have a sense of achieving life aims through work by workers while doing their job.

A Sense of Balance: There should be a balance between work-duty identity and spiritual identity; to be beneficial to himself and others; to be in balance between family and friendship identities, and to support himself and others. According to Chalofsky (2010) the sense of balance is not making a decision by going back and forth among options, but a management of tension. “it is explained with a metaphor saying, “floating on a wavy river by letting yourself to the current”. The sense of balance is where an adult sees the work life as an adventure- a discovery; controls the flow between his career and life; takes risks when necessary; becomes flexible; trusts the process; manages the tension between the need to go forward and the need for control. It is making trustable and sensitive choices towards his needs and expectations when confusing effects related to family, personal needs and work occur.

A Sense of Contribution: The features of this dimension for the individual are ordered as using skills, power and abilities for the benefit of others; making the world a better place to live; and feeling ourselves as a part of something greater. The sense of contribution is added to Chalofsky’s (2003) three themes as a fourth one by Miller (2008). The desire that a person seeks to serve and contribute against others and to a greater group or environment where he feels he belong is explained as “a sense of contribution”.

Meaningful work has environmental components as well as individual ones. According to Terez (2000) meaningful work causes high level or performance in individuals, but the important thing is to create a work environment where individuals would consider their job meaningful because working environment is not only a place where people physically go, but it is also a physical, spiritual and behavioral field for people. This field could transform workers from mechanical doers to creators, artists, authors who use their skills and abilities in their work. Five key components of creating a meaningful work environment are; Mission (Aim, Relatedness, Validity), Human (Respect, Equity, Sincerity, Flexibility, Appropriation), Improvement (Exploration, Invention, Support, Personal Development), Community (Dialogue, Ability to form relations, Serving, Being known-Appreciation), Being “Me” (Self, Harmony, Balance, Valuableness).

As seen, meaningful work is related to job satisfaction and motivation. In this respect, meaningful work life and meaningful work environment are important variables in providing efficiency and success; and avoiding leaving from work and providing high potential and performance. It was found that people who have meaningful work commitment have negative relation with stress and depression and positive relation with the concept of self; moreover, they tend to use problem-based solutions (Treadgold, 1997). According to another study, different meaning sources which workers find in work place affect their work satisfaction levels (Brown et al., 2000). In a study held with 400 workers, it was found that in ethical leadership which affects commitment and organizational identification, meaningful work has an intermediary effect (Demirtaş, Hannah, Gök, Arslan & Capar, 2017). It can be claimed that meaningful work affects job

satisfaction and motivation of workers directly or indirectly and causes a higher level of efficiency and mastery in terms of performance.

In terms of hypothetical knowledge and the literature, it is obvious that meaningful work life is a variable in organizations' sustainable success as a strong, deep and intrinsic motivation and commitment tool. Meaningful work is also important for human resources applications in terms of work design and employee empowerment. Meeting meaningful work demands of able and high potential workers is only possible by providing a work place and working conditions where workers have a feeling of contribution by integrating with the work together with executing a job which is appropriate to their potentials.

When higher education is considered, it could be claimed that meaningful work is a factor to be considered in recruiting, development and work design processes to provide motivation and organizational commitment of academicians who execute educational, research, scientific knowledge production activities which needs high level of mental skills and intellectual effort. After 2000, 86 state and foundation universities were established in our country. According to 2018 data, number of academicians in state and foundation universities is 158 097, and number of students is 7 560 371 (YOK, 2018). As seen, the numbers of students, academicians and universities are relatively high. Universities which are in the process of institutionalization should perform a variety of duties and functions together such as increasing education demands in one hand and competing with international changes, establishing quality systems and contribute to economic developments in cities on the other. The insufficiency of numbers of academic staff at universities (Doğan, 2018) could be solved by providing development opportunities for young academicians, improving human resource programs and politics in higher education that takes generation differences into consideration to achieve long term and efficient work for them. In this respect, it is important to identify meaningful work levels of academicians in terms of human resource management in recruiting processes and employee empowerment for higher education.

The concept of meaningful work which is defined as deep intrinsic motivation seems to be a valuable topic to investigate since it is in relation with work satisfaction and performance of workers. Also, when findings of studies in management psychology and organizational behavior in terms of work satisfaction and motivation are taken into consideration the issue appears to have more importance. On the other hand, meaningful work topic grasps attention in order to activate factors motivating new generation academicians to get qualified academic staff to stay in the organization and prevent workforce cycle in newly established universities which are in the process of institutionalization.

This study aimed to determine the meaningful work level of academics and to explore their opinions about meaningful work in terms of different variables.

With this aim in mind following research questions were asked.

1. In what level do academicians find their work meaningful in terms of subdimensions of meaningful work as sense of self, work itself, sense of balance and sense of contribution?
2. Is there a significant difference in terms of university, position and faculty between the opinions of academicians at universities in sense of self, work itself, sense of balance and sense of contribution sub-dimensions of meaningful work?

Method

The study was held in survey design since it aimed to determine the level that academicians consider their job meaningful in the four subdimensions of meaningful work and whether their opinions differ in terms of different variables (Title, faculty, university). Survey studies aim to describe a situation in the past or available at present (Karasar, 1991). this study was held in survey model since it aimed to describe current situation of meaningful work levels of academicians and the relations of their opinions with different variables.

Population-Sample and Data Collection

The target population of the study were academicians (Assistant Professor, Associate Professor and Professor) working at faculties of medicine, engineering, economics and administrative sciences and education at Ankara University (1946) which is relatively institutionalized, Van Yüzüncü Yıl University (1982) which is in institutionalization process, and Pamukkale University (1992) which is at the beginning of institutionalization process. The study was held with academicians working in 12 faculties of chosen three universities in 2014-2015 Education year. Stratified sampling method was applied in sampling. Academicians of three universities were stratified in three levels in terms of their titles as professor, associate professor, and assistant professor; and four levels according to their faculties as Economics and Administrative Sciences (EAS), Education, Engineering and Medicine, and comprised of 8 levels. The target population consisted of 1647 academicians. In order to determine sample sizes, hypothetical sampling sizes charts for different sizes were used (Balcı, 2019). According to this, in the population consisted of 1647 academicians, the size necessary for 95% confidence level is 333. In order not to experience problems because of faulty scales, the scales were applied to 385 academicians. Scales were sent to academicians chosen through simple random sampling, and who work at faculties that represent different disciplines by obeying the numbers determined for sub groups in stratified sampling. The frequencies and percentages of academicians who took part in the study were presented in Table 1. for Title, University, Faculty, Gender, Age, Seniority as academicians, and Seniority at the present university

Table 1.
Frequencies and Percentages of Academicians In Terms of Variables

Variable	Level	Professor	Assc. Prof.	Asst. Prof.	Frequency	Percentage (%)
Title*	Professor	159			159	41,3
	Assc. Prof.		93		93	24,2
	Asst. Prof.			133	133	34,5
	Total				385	100,0
University	Pamukkale	37	41	47	125	32,5
	100. Yıl	8	13	61	82	21,3
	Ankara	114	39	25	178	46,2
	Total	159	93	133	385	100,0
Faculty	Medicine	100	46	42	188	48,8
	Engineering	32	18	42	92	23,9
	Education	11	15	33	59	15,3
	EAS	16	14	16	46	11,9
	Total	159	93	133	385	100,0
Gender	Female	46	37	37	120	31,2
	Male	113	56	96	265	68,8
	Total	159	93	133	385	100,0
Age	29-39	0	27	83	110	29,5
	40-49	58	52	45	155	41,6
	50-59	57	11	3	71	19,0
	60-69	35	0	0	35	9,4
	70-Over	2	0	0	2	,5
	Total	152	90	131	373	100,0
Seniority as Academicians	1-5	0	4	10	14	3,7
	6-10	2	10	39	51	13,6
	11-15	3	33	53	89	23,8
	16-20	26	30	19	75	20,1
	21- Over	122	13	10	145	38,8
	Total	153	90	131	374	100,0
Seniority at Present University	1-5	5	16	42	63	16,8
	6-10	7	22	42	71	18,9
	11-15	22	30	32	84	22,4
	16-20	26	18	10	54	14,4
	21- Over	94	5	4	103	27,5
Total	154	91	130	375	100,0	

*The academic title valid in 2014-2015 Academic year was used.

120 (31,2%) of the participants were female and 265 (68,8%) were male. 159 (41,3%) of the participants were professors, 93 (24,2%) were Associate Professors, and 133 (34,5%) were Assistant Professors; 125 (32,5) worked in Denizli Pamukkale University, 82 (21,3%) worked at Van 100. Yıl University and 178 (46,2%) worked in Ankara University. According to the faculty variable 188 (48,8%) of the academicians worked at Medical Faculty, 92 (23,9) worked at Engineering Faculty, 59 (15,3) worked at Education Faculty, and 46 (11,9%) worked at Economics and Administrative Sciences Faculty. According to gender, it was seen that 70% of the participants were male; only one in three participants were females. This suggest that academician recruiting at universities should be investigated in terms of gender for human resources and recruitment policies; and having Medical Faculty academicians to form the biggest percentage could be considered as the reflection that Medicine Faculties have a great number at universities.

Development of the Data Collection Tool

Data in the study were collected using “Meaningful Work Scale” developed by the researchers. As for the development of the main data collection tool “Meaningful Work Scale”, following steps were taken.

-Item pool was formed depending on the relevant literature, observations and personal experiences.

- Items were discussed one by one in terms of their appropriateness to the structure in question, Turkish expressions and clearness.

- After the item pool had its final form, it was presented to educational management, assessment and evaluation, and Psychological counseling and guidance experts for content validity. The scale was adjusted through expert opinions and prepared for pilot application.

- A personal data form related to demographic information of participants was added to the draft which was reduced to 61 items at the beginning. Draft tool was given to 122 participants (to the academicians who worked at six universities other than the ones participating to the study) through online and face to face interviews for validity and reliability analysis. Data were analyzed using SPSS 17 statistics pack. As the data showed a normal distribution for parametric tests, it was seen that the variances were equal. In order to determine the suitability of the data collected through pilot study to factor analysis, KMO value and Barlett tests were applied. After determining the KMO value is 0,81 and Barlett test was significant, it was decided that the data were suitable for factor analysis. The reliability and validity analysis of the scale were applied separately for each dimension.

The Exploratory Factor Analysis (EFA) results showed that the draft scale could be reduced to four dimensions according to Eigenvalue and Scree Plot Graphic criterion. The data collection tool was analyzed again by factor analysis in four dimensions. 4 items (29,33,2 and 6) whose factor loadings overlapped,

and the 7 items (13, 40, 10, 27, 3, 25 and 23) whose factor loadings were below the acceptable 0,40 factor load were excluded from the scale, and remaining 50 items were put into factor analysis once more. Two items (22 and 21) whose factor loadings overlapped and 2 items (7 and 8) whose factor loadings were below the acceptable 0,40 factor load were excluded from the scale and remaining 46 items were collected under four dimensions. There are 14 items in “the sense of contribution” subdimension with factor loadings between .45 and .85, and item total correlations between .51 and .81. This sub scale which explains 17.15% of total variance has a ,93 Cronbach Alpha Reliability Coefficient. The second subdimension called “The Work Itself” has 13 items with factor loadings between .41 and .67, and item total correlations between .67 and .34. This subdimension explains 12.84% of the total variance, and its Cronbach Alpha Reliability Coefficient is ,86. “A sense of self” subdimension has 12 items with factor loadings between .41 and .65, and item total correlations between .67 and .22. This subdimension explains 11.33% of the total variance, and its Cronbach Alpha Reliability Coefficient is ,70. The fourth subdimension “a sense of balance” has 7 items with factor loadings between .40 and .83, and item total correlations between .51 and .27. this subdimension explains 7.05% of the total variance, and its Cronbach Alpha Reliability Coefficient is ,30. The Meaningful Work Scale whose Total Scale Alpha Value is .90 and the variance it explains is 48.37% with 46 items; A Sense of Contribution Subscale (14 items), The Work Itself Subscale (13 items), A Sense of Self Subscale (12) items and A Sense of Balance Subscale (7 items) and personal information form was found to be a reliable and valid Likert Type scale.

Data Analysis

In the analysis of the collected data, the level that academicians consider their work meaningful in four subdimensions of meaningful work was analyzed through descriptive analysis in percentages, arithmetic mean, standard deviation; and in the comparison of the opinions of teaching staff in terms of considering their work meaningful according to title, faculty and university, one-way variance analysis (ANOVA) test was applied. Because Meaningful work scale is a Likert type 1-5 rating scale, it was divided into five equal parts and point distances were determined for each option. As for the evaluation of arithmetic means showing the participation level for each subscale, rating distances were used as Strongly Disagree (0.00-1.79), Disagree (1.80-2.59), Undecided (2.60-3.39), Agree (3.40-4.19), Strongly Agree (4.21-5.00).

Findings

Table 2 presents the opinions of academicians related to the level they consider their job meaningful in the subscales of meaningful work.

Table 2

Descriptive Statistics of the Opinions of Academicians Related to the Level They Consider Their Work Meaningful

	Item	\bar{X}	S	Importance
Sense of Contribution	1. I am beneficial to others with what I do	4,48	,68	1
	2. I serve to my university with what I do.	4,30	,78	3
	3. I contribute to the society with what I do.	4,08	,85	9
	4. I feel that I serve a meaningful purpose while working.	4,33	,80	2
	5. I could use my skills and capacity to help others while working.	4,22	,81	4
	6. I feel that I could add value to others' lives in my work.	4,16	,84	5
	7. I feel that I contribute to the humanity with my work.	3,77	1,04	14
	8. I think I have a job that helps me contribute to live on a better world.	3,84	,98	11
	9. I feel pleased that I create a difference with what I produce in my job.	3,77	,98	13
	10. I can make others' lives beautiful with my job.	3,83	,92	12
	11. I can achieve my personal aims with my job.	3,85	,90	10
	12. I have a feeling that I work for a meaningful aim.	4,14	,84	7
	13. My job lets me serve the community.	4,16	,86	6
	14. My job brings me prestige in and out of my organization.	4,13	,85	8
	Total	57,14(4,08)	8,85 (0,87)	
Work Itself	1. I try to make my job the one I always want to do.	4,29	,77	6
	2. I want to a job that lets me do what I want to achieve in life.	4,36	,79	4
	3. I believe that the relation I set with my job presents gifts that money cannot ever give.	4,24	,90	7
	4. I want to do a job suitable for me.	4,39	,80	3
	5. I love my job.	4,34	,76	5
	6. I do not understand how time flies when I am working.	4,21	,86	9
	7. I think I continuously improve while working.	4,23	,80	8
	8. My job lets me try new things.	4,16	,86	10
	9. My job lets me learn new things.	4,40	,71	1
	10. My job needs creativity.	4,06	,84	13
	11. I decide how to do my job.	4,12	,80	12
	12. My job needs a lot of effort.	4,40	,71	2
	13. My job lets me do different things using different tools.	4,14	,83	11
	Total	55,39(4,26)	6,71 (0,80)	

Table 2
 Descriptive Statistics of the Opinions of Academicians Related to the Level They Consider Their Work Meaningful (Continued)

	Item	\bar{X}	S	Importance
Sense of Self	1. I become one with my job while working.	4,13	,76	1
	2. I work with the enthusiasm to reach at another goal.	4,01	,83	2
	3. I forget everything else while working.	3,64	,95	6
	4. The deep satisfaction while doing my job adds another meaning to my life.	3,78	,90	4
	5. For me, the most important thing is the excitement I feel while doing my job other than the success at the end of it.	3,50	1,01	8
	6. I want to do a job which needs me spend all my energy.	3,49	1,03	9
	7. I think about work even when I am out of work.	3,28	1,13	10
	8. For me working is a vital need like bread and water.	3,58	1,11	7
	9. I know what to do automatically while doing my job.	3,93	,83	3
	10. I feel as if I am exploring something while doing my job.	3,69	,90	5
	11. If I had to choose between my family and my work, I would choose work.	1,93	1,07	12
	12. I have the real pleasure from my work, not my family.	1,94	1,05	11
	Total	40,96(3,41)	7,32(0,96)	
Sense of Balance	1. Money, I earn at my job is sufficient.	3,71	1,13	3
	2. I protect the balance between my job and my family.	3,79	,96	1
	3. I could spare enough time both for my job and my family.	3,54	1,05	4
	4. I can manage the balance between my job and my friends efficiently.	3,73	,87	2
	5. I spare most of my time to my family, not my job.	2,58	,98	7
	6. I spend most of my energy to my job, not my family.	3,15	1,05	5
	7. I spare most of my resources to my family rather than my job.	3,12	1,04	6
	N =385	Total	23,65(3,37)	3,98(1,01)

As seen in Table 2. Academicians made the most participation in the Work Itself dimension ($55.39/\bar{X}=4.26$) and at completely agree level; the least participation in a Sense of Balance dimension ($23,65 / \bar{X}=3.37$) and at agree level.

Academicians think their job “completely” ($55.39/\bar{X}=4.26$) meaningful at “the Work Itself” subdimension. At this dimension, while the first three items that academicians made the most participation at “completely” level are; “my job lets me learn new things.” ($\bar{X}=4.40$), “My job needs a lot of effort.” ($\bar{X}=4.40$) and “I want to do a job suitable for me.” ($\bar{X}=4.39$), the final three are; “My job needs creativity.” ($\bar{X}=4.06$), “I decide how to do my job.” ($\bar{X}=4.12$) and “My job lets me do different things using different tools.” ($\bar{X}=4.14$).

At “A Sense of Contribution” dimension, academicians consider their job meaningful at “agree” ($57.14/\bar{X}=4.0$) level. The first three most participation made by academicians were; “I am beneficial to others with what I do.” ($\bar{X}=4.48$), “I feel that I serve a meaningful purpose while working.” ($\bar{X}=4.33$) and “I serve to my university with what I do.” ($\bar{X}=4.30$) at “completely” level. The least participated three items were “I feel that I contribute to the humanity with my work.” ($\bar{X}=3.77$), “I feel pleased that I create a difference with what I produce in my job.” ($\bar{X}=3.77$) and “I feel that I could add value to others’ lives in my work.” ($\bar{X}=3.83$) at “agree” level.

Academicians consider their job meaningful at “agree” level at “A Sense of Self” ($40.96/\bar{X}=3.41$) dimension. The most participated first three items were, “I become one with my job while working.” ($\bar{X}=4.13$), “I work with the enthusiasm to reach at another goal.” ($\bar{X}=4.01$) and “I know what to do automatically while doing my job.” ($\bar{X}=3.93$) at “agree” level, and the least contribution at “disagree” level at “If I had to choose between my family and my work, I would choose work.” ($\bar{X}=1.93$) and “I have the real pleasure from my work, not my family.” ($\bar{X}=1.94$) items.

As for “a Sense of Balance” dimension, academicians consider their job meaningful at “Undecided” level ($23,65/\bar{X}=3.37$). the first three items were, “I protect the balance between my job and my family.” ($\bar{X}=3.79$), “I can manage the balance between my job and my friends efficiently.” ($\bar{X}=3.73$) and “Money, I earn at my job is sufficient.” ($\bar{X}=3.71$) at “agree” level; and the least participated items were “I spare most of my resources to my family rather than my job.” ($\bar{X}=3.12$), “I spend most of my energy to my job, not my family.” ($\bar{X}=3.15$) and “I spare most of my time to my family, not my job.” ($\bar{X}=2.58$) at “disagree” level.

Comparison of Opinions of Academicians Related to the Level of Considering Their Job Meaningful

Whether there is a significant difference in terms of opinions of academicians according to the level they consider their work meaningful for title, university and faculty variables was investigated using one-way variance analysis (ANOVA). Findings related to the comparison of opinions of academicians to consider their work meaningful at subdimensions of Meaningful Work Scale in terms of “title” variable were presented in Table 3.

Table 3.
ANOVA Results for “Title” Variable of Academicians Opinions Related to Considering Their Work Meaningful

Dimension	Title	n	\bar{X}	S	sd	F	P	Significant Difference (Dunnet C)
Sense of Contribution	1. Prof. Dr.	159	59,06	8,20	2,382	8,291	.000**	1-3
	2. Assoc. Prof. Dr.	93	57,04	8,15				
	3. Asst. Prof. Dr.	133	54,90	9,57				
Work Itself	1. Prof. Dr.	159	56,22	6,37	2,382	2,488	.084	
	2. Assoc. Prof. Dr.	93	55,27	7,22				
	3. Asst. Prof. Dr.	133	54,48	6,65				
Sense of Self	1. Prof. Dr.	159	42,15	7,55	2,382	4,701	.010**	1-3
	2. Assoc. Prof. Dr.	93	40,95	7,30				
	3. Asst. Prof. Dr.	133	39,54	6,83				
Sense of Balance	1. Prof. Dr.	159	24,15	4,18	2,382	2,535	.081	
	2. Assoc. Prof. Dr.	93	23,59	3,40				
	3. Asst. Prof. Dr.	133	23,10	4,06				

**p value is significant at .01 level.

While there is a significant difference among academicians opinions in terms of “title” variable at “A Sense of Self” [$F_{(2, 382)} = 4.701; p < .05$] and “A Sense of Contribution” [$F_{(2, 382)} = 2,535; p > .05$] subdimensions; there is not a significant difference in opinions at “Job itself” [$F_{(2, 382)} = 2,488; p > .05$] and “A Sense of Balance” [$F_{(2, 382)} = 2.488; p < .05$] subdimensions in terms of title variable. Since the variances for the groups were not homogenous, a Dunnet C test was applied in order to reveal the source of the difference. When means were examined for these two dimensions, it was seen that the means of Professors were higher than the means for Assistant Professors. Findings related to the comparison of the opinions of academicians related to considering their work meaningful at subdimensions of Meaningful Work Scale in terms of “Faculty” variable are presented in Table 4.

Table 4.
ANOVA Results of Academicians' Opinions Related to the Level of considering Their Work Meaningful

Dimension	Faculty	n	S	sd	F	P	Significant Difference (Scheffe)	
Sense of Contribution	1. Medical Faculty	188	58,79	7,99	3,381	6,326	.000**	1-3
	2. Engineering Faculty	92	57,13	9,11				1-4
	3. Education Faculty	59	54,39	8,80				
	4. EAS Faculty	46	53,93	10,19				
Work Itself	1. Medical Faculty	188	55,10	7,25	3,381	1,531	.206	
	2. Engineering Faculty	92	56,57	5,92				
	3. Education Faculty	59	54,38	5,87				
	4. EAS Faculty	46	55,53	6,75				
Sense of Self	1. Medical Faculty	188	40,55	7,44	3,381	,704	.550	
	2. Engineering Faculty	92	41,31	7,20				
	3. Education Faculty	59	42,00	6,61				
	4. EAS Faculty	46	40,60	7,95				
Sense of Balance	1. Medical Faculty	188	23,80	4,20	3,381	,516	.671	
	2. Engineering Faculty	92	23,70	3,74				
	3. Education Faculty	59	23,59	3,96				
	4. EAS Faculty	46	23,00	3,55				

**p value is significant at .01 level.

As seen in Table 4. There is significant difference among the opinions of academicians in terms of faculty variable only at “A Sense of Contribution” subdimension [$F_{(3,381)}=6,326; p<.05$]. When Scheffe Test results, which was applied in order to determine the source of difference, were examined it is seen that there are significant differences between Medical Faculty ($\bar{X}=58.79$) and Education Faculty ($\bar{X}=54.39$), and between Medical faculty ($\bar{X}=58.79$) and EAS Faculty ($\bar{X}=58.79$) academicians' opinions. When the mean scores examined, the mean for Medicine Faculty ($\bar{X}=59.06$) are higher than EAS ($\bar{X}=53.93$) and Education Faculty ($\bar{X}=54.39$) scores. No significant difference was detected among academicians opinions in “The Work Itself” [$F_{(3,381)}=1,531; p>.05$], “A Sense of Self” [$F_{(3,381)}=,704; p>.05$] and “A Sense of Balance” [$F_{(3,381)}=,516; p>.05$] subdimensions.

Findings related to the opinions of academicians on considering their job meaningful at subdimensions of Meaningful Work Scale for “University” variable are presented in Table 5.

Table 5.
ANOVA results of academicians' opinions related to the level of considering their work meaningful for "University" variable

Dimension	University	n	\bar{X}	S	sd	F	P	Significant Difference
Sense of Contribution	1. Pamukkale Uni.	125	57,19	8,69	2,382	,035	.965	
	2. Van 100. Yıl Uni.	82	57,31	8,08				
	3. Ankara Uni.	178	57,02	9,34				
Work Itself	1. Pamukkale Uni.	125	55,24	6,75	2,382	,093	.911	
	2. Van 100. Yıl Uni.	82	55,27	6,96				
	3. Ankara Uni.	178	55,55	6,59				
Sense of Self	1. Pamukkale Uni.	125	40,56	7,19	2,382	,751	.472	
	2. Van 100. Yıl Uni.	82	41,81	7,18				
	3. Ankara Uni.	178	40,85	7,47				
Sense of Balance	1. Pamukkale Uni.	125	23,69	3,96	2,382	2,896	.056	
	2. Van 100. Yıl Uni.	82	24,50	4,16				
	3. Ankara Uni.	178	23,23	3,86				

As seen in Table 5. There is no significant difference in terms of Academicians' opinions on "A Sense of Contribution" [$F_{(2,382)} = ,035; p > .05$], "The Work Itself" [$F_{(2,382)} = ,093; p > .05$], "A Sense of Self" [$F_{(2,382)} = ,751; p > .05$] and "A Sense of Balance" [$F_{(2,382)} = 2,896; p > .05$] subdimensions.

Conclusion, Discussion and Suggestions

Academicians consider their job meaningful in four subdimensions of Meaningful Work Scale as "The Work Itself", "A Sense of Contribution", "A Sense of Self" and "A Sense of Balance" respectively. The Work itself was considered meaningful in "completely agree" level; A Sense of Contribution and A Sense of Self were considered meaningful in "agree" level; and A Sense of Balance was considered meaningful in "Undecided" level. "The Work Itself" dimension is the one where an individual could achieve his aims and high performance, be autonomous, commit himself and improve with the work he does (Chalofsky, 2003; Miller, 2010). Having a "completely agree" level of participation at this dimension reveals that academicians are in a complete integration with their work. The reason of this finding is compatible with the nature of the work because Academic work gives opportunities to people to work autonomously most of the time, develop and be creative. The study held by Morin, Tonelli & Pliopas (2007), revealed that being autonomous and the nature of work are basic values of "meaningful work". Similarly, in Miller's (2008) study, 75% of the participants considered "The Work Itself" dimension meaningful at the highest level.

These results might suggest that academicians are pleased with the philosophy, process and activities of what they do and get personal and professional satisfaction. It was also claimed in the literature that job satisfaction is closely

related with having a meaningful work life (Barsh, Cranston & Clarke, 2008; Bunderson & Thompson, 2009). The mostly participated item at this dimension-learning new things, using the potential, improve creativity, being autonomous and being able to use self-created methods- also support this view. The importance of being able to use creativity and being autonomous at work is also supported by similar studies. Brown et al. (2001) found that the opportunity to use creativity at work increases the level the workers consider their job meaningful, and meaningful work is defined mostly as “discovery work” by the participants. Another similar study also revealed that exploring self and being successful by creating a difference in someone else’s life affect considering the work meaningful (Ayers, Miller-Dyce ve Carlone, 2008). As for Bowie (1998) providing individuals with autonomy and independence experience is one of the most important characteristics of meaningful work. One of the most important results of this study is that flexibility and autonomy provided by the occupation has an effect on academicians to consider their work meaningful.

At “The Work Itself” dimension, there is no significant difference between the opinions of academicians in terms of title and university, in another words, professors, Associate Professors and Assistant Professors consider their job equally meaningful. This finding could also let us conclude that academicians recruited in relatively institutionalized, institutionalizing, and a newly established university consider their work meaningful. On the other hand, academicians consider their job meaningful independent of “faculty” variable. Hackman and Oldham (1976) defined “meaningful work” as “a psychological state created as a result of features, outcomes and products of the work” and claimed that the level where individuals experience the work valuable, meaningful and priceless determines the meaningfulness of the work. This suggest that academicians perceive their work (Being an Academic) in terms of “process, activity, creativity, improvement, autonomy, using the potential and success” opportunities as a working place with a high status. In this respect, it could be suggested that meaningful work labor demand and expectation could be evaluated as a criterion at candidates in the recruitment process of being an academician on the point of the reputation of the job.

A Sense of Contribution dimension express the benefits and contribution of an individual’s work to others starting from the closest person to him. Academicians think that they provide benefits to themselves, others and their surroundings at “agree” level. Academicians have the opportunity to experience the sense of contribution to themselves, closest people, their institutions and the society by activities such as, reading, writing, making inquiries, making research, acquiring knowledge and transferring it. The study by Rulle and Chalofsky (2000) revealed that “making someone else’s life better” helps people achieve a sense of meaningful work and work satisfaction; similarly, Robin (1998) found that distinguishing activities of meaningful work on people, groups, organization and the environment is one of the most important themes of meaningful work. The relevant literature also suggest that it is an important indicator of meaningful

work where people provide benefit for others, execute an activity for the good of a bigger power or environment, and devote himself to this activity (Chalofsky, 2008; Miller, 2008)

There is significant difference at A Sense of Contribution dimension in terms of the opinions of academicians. Professors consider their job more meaningful when compared to Assistant Professors at this dimension. Relatively the highest mean belongs to “I provide benefits to others with my job” item in the “contribution” dimension of meaningful work. The reason for this might be that professors are ahead at the profession as age and years of experience, so they could contribute to themselves and others since they have more opportunities of the profession because of their titles. Konakay and Altay (2011) found in their study held with participation of 280 academicians that professors experience more job satisfaction when compared to Assistant Professors. Moreover, in another study (Taşhyan, Hırlak & Çiftçi, 2014) it was found that academicians over 45 have a more positive psychology when compared to younger academicians. In another study (Boylu, Pelit & Güçer, 2007) it was revealed that the level of commitment of professors to their universities is higher than the research assistants. There is a significant difference at “A Sense of Contribution” dimension in terms of faculty variable as well. Medical faculty academicians think that the benefit they provide to others with their work contribute to the meaning of their job more when compared to AES and Education faculty academicians. Since Medical faculty academicians directly and perceptibly work related to human and human health because of their work, they could perceive their job to contribute more than other faculties members. In the light of these results, it could be suggested that community service practices might be presented to academicians by university administrators in attractive and visionary programs.

Similar study could be held in private and foundation universities with the participation of academicians. In the light of the results of this exploratory study, the relations between academicians’ career development and meaningful work, psychology and motivation, and productivity could be investigated. Doing the researcher using a mixed method approach could also be suggested since it has the possibility to explain the reality as a whole.

A Sense of Self dimension claims that an individual completely devote himself and his mind physically and spiritually to his job and work environment, his aims in life integrate with work aims, and has a positive belief in relation with achieving his goals. Academicians consider their job meaningful at “agree” level in “A Sense of Self” dimension. A Sense of Self dimension defines the harmony of work identity and personal identity of a person in general terms. Similarly, in a study held with 103 academicians of a university in Iran, it was found that there is a relation between psychological capital elements like personal competency, flexibility and positive thinking with meaningful work, and the predict meaningful work (Mehrabı, Babrı, Frohar, Khabazuan & Salılı, 2013). Pits (1995) revealed that considering the work meaningful is related with a perception of self at work and senseof self.

According to the items which were participated the most and the least, academicians feel integrated with their work, work enthusiastically for their personal aims and experience work and life balance by using their potentials. On the other hand, they tend to prefer their private and family life to job satisfaction. According to Lucas (2011) meaningful work makes individuals feel value of self and purposefulness. However, when a choice between work and private life should be made, people prefer private life and family. This suggests that work identity has a soft spot in terms of providing a balance in personal and social identities. There is a significant difference at “A Sense of Self” dimension in terms of title. Professors consider their job more meaningful at “A Sense of Self” dimension when compared to Assistant Professors. According to this finding, it could be concluded that professors assign a more stable sense of meaning to their profession by reflecting on the sense of integration between their work and themselves with the help of their experiences and knowledge, and the time they spent on their occupation. The opinion suggest that meaningful work is a developmental structure (Mayselless ve Keren, 2014; Miller, 2008) seems to be supporting this finding. According to this view meaningful work perceptions of individuals change and evolve throughout their career. Miller’s (2008) support this finding. According to this, it was found that people who are at their 60’s experience not only a sense of self but all four dimensions of meaningful work completely and feel the integrated wholeness related to their work.

On the other hand, the relation between work and identity might shape according to the quality of relation a person set with their job. Work is possibly the most basic element in the formation of an individual’s identity with the sense of individualism it gives (Wieland, Bauer & Deetz, 2009, Cited in. Lair & Wailand, 2012). A person who spent a lot of time at his profession might have an integrated wholeness with the profession. These results might explain why professors consider their work more meaningful compared to Assistant Professors. In this respect, it could be suggested to form administrative mechanisms that provide experiences and knowledge of people who has a sense of “integrated wholeness” where all four dimensions of meaningful work are in harmony about their work life. In a lot of newly established universities, there are many young academicians who are in need of opinion, feedback and improvement in terms of their academic life and career. Together with this, a mentoring mechanism which would provide the transfer of department, faculty and university culture with the help of experiences of experienced academicians. Thus, it could be suggested that a mentor board could be formed at faculties among experienced academicians who are about the be retired or already retired.

At *A sense of Balance* dimension academicians consider their work at “disagree” level. At this dimension which aims to establish the balance between work and private life, academicians showed relatively the lowest participation. According to this, not being able to establish work-life balance forms the most negative effect in academicians’ considering their work meaningful. Possible reasons for this might be personal and organizational factors. It could be claimed that acade-

micians cannot establish a balance between their private life and work because of workload, economical reasons, employee personal rights and unrest and conflict in work relations. A study held with 291 academicians from three universities on payment for the work done revealed that satisfaction levels of academicians is low (Taşlıyan, Hırlak & Çiftçi, 2014). In another study which academicians from Engineering, Faculty of Science and Letters and EAS participated, it was detected that academicians have problems since they experience burnout because of their heavy workload and cannot spare time for other studies (Kutaniş & Karakiraz, 2013). On the other hand, establishing a work-life balance problem could be experienced because of personal characteristics. According to Caprioni (1997) a passion for perfection, assuming control on life with the choices made and values might be determining factors on establishing a positive work-life balance. Having meaningful work has positive effects on many areas from job satisfaction to organizational commitment and to personal and organizational efficiency as a source of motivation. In this respect, for administrators at universities, it is important to make administrative regulations to provide people to consider their work meaningful, design organizational missions and visions in which people would feel the balance between themselves and their job, apply programs that provide workload balance, and support autonomous and independent working conditions.

According to Mun (2013), as two terms that complete each other work-life balance and meaningful work are highly important for personal and organizational development. Chalofsk (2009) suggest that work-life balance does not mean that the time allocated for life and work is equal. Work-life balance could only be established in an environment where personal needs of the worker are met, and he is proud to be a part of it. Work-life balance is a philosophy that express that if organization takes care of its worker, then the worker will take care of the organization. In this respect, it is clear that the sense of balance that affect academicians to consider their work meaningful should be investigated. Moreover, studies related to administrative regulations to be made in order to establish a balanced distribution of workloads, and the personal and organizational factors that disturb the work-life balance of academicians should be held. Similarly, Lysova, Allan, Dik, Duffy and Steger (2019) pinpointed that organizations should provide workplaces which are well designed and provide opportunities for quality work, together with working conditions where leaders, cultures, policies and applications to ease the work.

There is not a significant difference at A Sense of Balance dimension for academician opinions in terms of title, university and faculty variables. At A Sense of Balance dimension academicians share the similar opinions independent of faculty, title and university variables. The reasons why academicians working at institutionalized and institutionalizing universities experience problems in establishing this balance might be some limitations brought by the profession itself or personality traits of academicians such as workload, payment system, administrative regulations and being liable to central legal legislations. Moreover, high number of students and insufficient number of academicians at Turkish univer-

sities might have a disturbing effect on work-life balance. A study held Turkish University about organizational health, revealed that organizational variables determine organizational health rather than personal variables and academic title does not have any effect on organizational health (Polatçı, Ardiç & Kaya, 2008). This study stated that opposite to the common results, organizational reasons are effective in establishing work-life balance other than the character of the individual. In order for academicians to consider their work meaningful at a higher level, the number of activities and formalities preventing this balance should be decreased, employee personal rights should be improved, personal development programs like time management should be applied, and family friendly programs and policies should be formed to provide work and life balance.

This study revealed that academicians consider their work meaningful at “the work itself”, “a sense of self” and “a sense of contribution” dimensions but showed the least participation in “a sense of balance” dimension. In terms of “Integrated Wholeness Meaningful Work Model” of Chalofsky and Miller, this study both provided a reliable and valid scale to be developed and presented findings for academicians for further research concerning meaningful work. The study laid the ground for a further integrative study with all four dimensions of the model. In the frame of integrated wholeness model, the role of “personal and organizational” factors to provide wholeness in meaningful work, and its reflections on human resources applications is the subject of another study.

Türkçe Sürüm

Giriş

Örgütlerin, rekabetçi küresel etkiler altında sürdürülebilir başarısının, ancak işi ve örgütü ile uyumlu, yüksek nitelikli işgörenlerle sağlanabileceğine dair birçok görüş bulunmaktadır. Yüksek potansiyel ve performansları ile örgüte ayırdığı katkı sağlayan yetenekli işgörenler, örgütlerinin sadece karlılığını değil, değişen küresel şartlarda uzun vadeli varoluş ve etkililiğini de garantileyebilmektedirler. Ancak iş ve işgücü yapısındaki değişimler, nesil farklılıkları, işi ve örgütü ile uyumlu, yüksek nitelikli işgörenleri örgüte çekmek ve onları örgütte tutmak konusunda çeşitli sorunlar yaratmaktadır (Axelrod, Handfield-Jones & Welsh, 2001; Akar, 2015; Cosack, Guthridge, Lawson, 2010).

İşgörenlerin, iş yapma biçimleri, örgütten beklentileri, ihtiyaçları, kariyer anlayışları değişmektedir. Örgütler yetenekli, yüksek nitelikli işgörelere ihtiyaç duymakta; ancak bu kişiler çalışma yaşamına karşı farklı yaklaşımlar göstermektedirler (Sinclair, 2004). Bilgi ekonomisi, bilişim teknolojileri, değişen istihdam sözleşmeleri, daha önce olmadığı kadar özerk, güçlenmiş bir işgören grubunu gerektirmektedir (Tucker, Kao ve Verma, 2006). Birçok görüşe göre artık çalışanlar amaçlılık duygusu hissettikleri, kendilerini verebildikleri, yetenek ve becerilerini kullanabildikleri, belli bir misyonu yerine getirdikleri, anlamlı buldukları örgüt ve işlerde çalışmayı tercih etmektedir. İşgörenler yaptıkları işlerde amaç ve anlam aramaktadırlar (Chalofsky & Krishna, 2009; Csikszentmihalyi, 2005; Gardner, Csikszentmihalyi & Damon, 2001).

Yeni nesil işgörenler, yaptıkları işte daha fazla anlam aramakta, işverenlerden anlamlı iş talebinde bulunmaktadır. İşgücü yaşlanmakta, emeklilik ile ayrılanların yerine gelen yeni işgücünde beceri eksikleri yaşanmaktadır (Strack, Baier & Fahlander, 2008). 1965 ve 1980 yılları arasında doğan “X Nesli” olarak adlandırılan kuşak, emekliliğin başlangıcına gelmiş, yaşamın ve işin anlamını daha çok sorgular olmuşlardır. Belli bir uzmanlık ve yönetim deneyimine sahip kişiler olarak X Nesli işgörelere, iş ve işyeri ile ilgili ne hissettikleri sorulduğunda: “anlam kaybı ya da yokluğu”, “amaç koyma”, “güven ve bağlılık ihtiyacı” yaşadıklarını, iş ortamlarını ve örgütleri ile duygusal bağlarını kaybettiklerini ve tüm yaşamlarını bu bağlamda sorguladıklarını belirtmişlerdir (Holbecke & Springnett, 2004; Akt., Chalofsky & Krishna, 2009, s.193). Diğer yandan X neslinin yerine gelen 1980 den sonra doğan Y Nesli olarak adlandırılan yeni nesil, sosyal sorumluluklarını yerine getiren, etik değer ve uygulamalara sahip örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Y neslinin kariyere başlayan ilk dalgası, şu anda iş yaşamındadır. Ancak bu neslin sık iş değiştirme tutumu işveren bakımından büyük hayal kırıklığı yaratmaktadır. Aynı zamanda ailelerini sorgulayarak yetişmiş bu nesil, işverenlerini de sorgulamaktadır (Li & Devos, 2008).

Anlamlı İş

“Anlamlı iş” (Meaningful work) kavramı, 1990’ lı yıllardan itibaren örgütsel davranış alanyazınında sıklıkla incelenmeye başlamıştır. İşgören yapısındaki değişimler, etik skandallarla işgörenlerin örgütlerine duydukları güvenin azalması, hızlı rekabet koşullarında çalışmanın getirdiği tükenmişlik, aidiyet sorunları, çalışanların sık iş değiştirmesi (Darlying ve Chalofsky,2004), şu anda emeklilik sınırına gelmiş X nesli ile Y ve Z nesli olarak adlandırılan yeni nesil işgörenlerin çalışma yaşamına bakışlarındaki farklılıklar, iş-insan ilişkilerinde daha ruhsal, insancıl yaklaşımları ortaya çıkarmıştır (Chalofsky, 2003 ; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Bu gelişmeler doğrultusunda; “Pozitif Psikoloji” (Seligman ve Csikzentmihalyi, 2000), “Güç Temelli Yaklaşım (Strength Based Approach), “İş-Yaşam Kalitesi Hareketi” (Passmore, 1985), “İş-Yaşam Dengesi” (Caproni, 1997), “yetenek yönetimi” (Axelrod, Handfield-Jones ve Welsh, 2001), “Pozitif İş İlişkileri”, “Anlamlı İş”, “İyi İş” (Gardner, Csickszentmihalyi & Damon, 2001) gibi birçok yeni kavram ve yaklaşım örgütlerin gündeminde yerini almıştır.

Anlamlı iş, bireylerin yaşamlarını; amaçlılık ve katkı duygusu ile psikolojik, ruhsal ve sosyal doyum sağladıkları şeyleri yaparak yaşayabilme kabiliyetidir (Miller, 2010). Anlamlı iş, “Üst düzey bir rehberlik hissi aracılığıyla içten gelen, kişiyi bir şeyi yapmaya çağıran iş” olarak tanımlanmaktadır (Treadgold, 1997, s.7219). Hayatta çok az şey, insana ne yapması gerektiğini bildiği, tüm becerilerini kullandığı, zor bir işe konsantre olduğu anlardaki kadar zevk vericidir. Popüler görüşün tersine en çok zevk alınan iş, etkinlik ve anlar, boş zamanlarda yapılanlardan değil, çalışma anlarında yaşanmaktadır (Gardner, Csickszentmihalyi & Damon, 2001). Anlamlı iş, kişisel olarak doyurucu, içsel olarak güdüleyici ve ödüllendirici bir yaşantıdır. Chalofsky’(2003) anlamlı iş kavramını, “kişinin bütünlüğe ulaşma hali, yeni ve derin bir motivasyon” olarak tanımlamaktadır (Miller, 2010). Kişinin tüm beceri, güç ve yeteneklerini; topluma değerli bir katkı sağlamak, başkalarına hizmet etmek, Dünyayı daha iyi ve yaşanılabilir bir yer yapmak, fark yaratmak için kullandığı zaman anlamlı iş başarılmaktadır. Anlamlı iş yaşantısını deneyimleyenler işlerini yaparken işlerinde amaç ve anlam bulmakta; çalışmaktan büyük doyum sağlamaktadırlar(Miller,2011). Anlamlı iş tanımlarında “kişinin tüm potansiyelini kullanması/hayata geçirmesi”(Lieff, 2009, s.1384),“içsel olarak tatmin yaşamak”, “sevdiği işi yapmak”(Miller, 2010, s.8) gibi ifadeler sıklıkla yer almaktadır.

Kişinin “anlamlı iş” yaşantısı, “anlamlı işi olma durumu” (Chalofsky, 2003, s.76); “anlamlı işe bağlı olma” [engaged in (Treadgold, 1997, s.7219)]; “işte anlam olması” (meaning on/at work) şeklinde ifade edilmektedir. Anlamlı iş kavramı, genelde somut değil soyut bir yapıyı ifade etmektedir. Bu tanımlardan anlamlı iş, işgörene, iş ve yaşam amaçlarına yöneltmesi, yetenek ve becerilerini, yaptığı işte tam kapasite kullanması, yaptığı işi sevme ve işiyle bütünleşmesi, kendini gerçekleştirilmesi, sadece iş doyumunu değil, yaşam doyumunu sağlaması bakımından derin motivasyon ve içsel güç olarak tanımlanabilir.

Anlamli işin, bireye ve örgüte olan etkisi alanyazında en çok içsel motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık açısından incelenmektedir. Anlamli iş, kişiyi bütünlüğüne ulaştıran “derin güdülenme yapısı”dır. İşlerini anlamli bulan kişiler, kendiliğinden işi yürütmeye motive olmaktadır. İşini anlamli bulma ile üst düzey performansla işini yürütmeye motive olma arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır (Ros, Schwartz ve Surkiss,1999). Doyumun içsel ve dışsal olarak iki türünden “değer”e dayalı olması bakımından anlamli iş “derin iç motivasyon” olarak tanımlanmaktadır (Chalofsky, 2003). Anlamli iş, bireyler ve örgütler için, işten edinilen doyumun düzeyini etkilediği için önemlidir. İşten edinilen doyum, yaşamda aranan doyumla bütünleşmekte ya da paralellik taşımaktadır. İşten alınan doyum, iş çevresindeki değerlere bağlı olarak azalabilmekte ya da artabilmektedir (Brown vd., 2001). İş çevresi ve örgütlerce tatmin edilmesi beklenen ait olma ve bağlanma ihtiyacı, işgörenlerin anlamli bir iş yaşantısına bağlı beklentilerinin karşılanması ile paralellik göstermektedir. Örgütsel bağlılığı sağlayan önemli etkenlerden biri bireysel değerlerin örgüt kültürü ile uyumlu olması ve işgörenin bunu işindeki performansı ile deneyimlediğinde kendini değerli hissetmesidir (McClure & Brown, 2008). Diğer bir deyişle anlamli iş yaşantısını deneyimleyen kişiler buldukları işçevresine bağlanmaktadır. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) yaptıkları literatür taramasında, anlamli işin etkisinin, iş motivasyonu, işe devamsızlık(absenteism), bağlılık, gelişme, kariyer geliştirme gibi çalışmalarda bir çok açıdan ele alındığını saptamışlardır. Anlamli işin, stresle negatif, benlik-kavramı ile pozitif ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Treadgold, 1997). Anlam kişinin işten aldığı doyumun düzeyini etkilediği için önemlidir (Brown vd., 2000) ve çalışan için başarıya ulaşmanın değil, işini yapıyor olmanın asıl güdüleyici olması durumudur (Chalofsky, 2003).

Entegre Bütünlük (Integrated Wholeness) Anlamli İş Modeli

Bu çalışmanın da temelini oluşturan ve literatürde en sık rastlanan anlamli iş modeli Chalofsky'nin (2003) “Entegre bütünlük (integrated wholeness) anlamli iş modeli”dir. Bu modelde anlamli iş “benlik- kendilik anlayışı”, “işin kendisi anlayışı”, “denge anlayışı” olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Bu üç temaya dördüncü olarak “katkı sağlama” teması da eklenmiştir (Miller,2010). Bu modele göre insanların yaptıkları işlerde anlam aramaları evrensel bir duygudur; anlamli iş, “benlik” , “işin kendisi” , “denge” ve “katkı” olmak üzere dört temadan oluşan ve kişiyi yaşamında bütünlüğe ulaştıran” psikolojik bir yapıdır. Kişi hayatını bu bütünlüğe ulaşmak için yaşar, amaçları ve anlamları doğrultusunda doyum sağlar(Chalofsky, 2003; Miller, 2008). Bu kavramı ilk kez kullanan Moslow (1943) motivasyon kuramının temel taşlarından birinin entegre bütünlük olduğunu, bireyin, seçimleri ve işi de kapsayan etkinlikleriyle, doğuştan kapasitesini kullanarak kendini gerçekleştirmeye (self actualization) dönük bir içsel motivasyon taşıdığını, bu motivasyonun kişinin kendini tamamlamaya dönük bir motivasyon olduğunu belirtmiştir. Eğer kişi bu içsel motivasyonu işinde uygularsa, sonucunda anlamli iş deneyimi ile sürekli bir gelişim ve iş doyumunu yaşar(Akt., Miller, 2008, s.94).

Benlik-Kendilik anlayışı boyutu. Bu boyut bireyin kendini tümüyle (zihin, beden, duyu, ruhsal) işine ve iş ortamına vermesi; potansiyelini tanıyıp ve geliştiriyor olması; yaşamdaki amaçlarını bilmesi ve işiyle amaçlarının uyum içinde olması, bireyin amaçlarını başarmak konusunda olumlu bir inanç sistemine sahip olmasıdır. Bu boyut, kişinin işinde kendini gerçekleştirme ile ilgilidir (Chalofsky, 2010). Kendilik anlayışı, kişinin işine kendini ne kadar verebildiğine bağlı olarak işinde anlamı başarabilme kabiliyetidir (Miller, 2008).

İş anlayışı (işin kendisi) boyutu. Bu boyut, en yüksek ustalık performansı sergileme; işte keşif, yaratıcılık, öğrenme, sürekli gelişme; iş aracılığıyla kişinin amacına ulaşma olanağı; işte özerkliği, iş çevresi ve iş alanında hakimiyeti ifade etmektedir. İşin kendisi, kişinin yaşam amaçlarını gerçekleştirme anlamı taşımaktadır (Miller, 2008). İş anlayışı literatürde Chickszentmihalyi'nin "akış" kavramı ile de açıklanmaktadır. Chickszentmihalyi'ye (2005) göre akışta iken tamamiyle kendimizi verme hissi yaşarız. Bu boyut, işi başarmış olma anlamı taşımaz, tersine işi yapıyor olma, o işte performans sergiliyor olma işgören için yoğun haz verici bir süreçtir. Kişi, işi yapıyorken başaracağından zaten emindir, başarısızlığa doğal bir toleransı ve kabulü vardır. Bunun nedeni işgören için önemli ve değerli olan zaten başaracağından emin olduğu işi yaparken, işin kendisindeki risk duygusunun verdiği yeni öğrenme ve gelişme fırsatının cazibesidir. İnşaatçılık, öğretmenlik, doktorluk değil; bir binayı inşa etmek, öğrencilere öğretmek, hastaları iyileştirmektir. Gayle (1997) ileri teknoloji uzmanları ile yaptığı araştırmada, bu kişilerin istedikleri ücretle istedikleri konumda çalışabileceklerini bildiklerini, bu nedenle ücret ya da konumun onlar için önemli olmadığını bulmuştur. Yapacakları işlerle örgüt etkililiğine katkı sağlamak, fark yaratmak, kendi yarattıkları iş atmosferlerinde, sürekli bir keşif duygusu yaşamak, yaratıcılıklarını kullanmak önemlidir (Akt: Chalofsky, 2003, s.76).

Denge anlayışı. Bu boyutunun başlıca özellikleri; iş-görev kimliği ile ruhsal kimlik arasında; kendine ve başkalarına yarar sağlama arasında; aile ve arkadaşlık kimliği arasında dengeli olma ve kendini ve başkalarını destekleme arasında dengede olmaktır. Chalofsky'e (2010) göre denge anlayışı, seçenekler arasında gel-git yaşayarak bir karar verme durumu değil, tersine bir gerilim yönetimidir. "Dalgalı bir nehirde kendini akıntıya bırakarak nehrin üzerinde kalabilme" şeklinde bir metaforla açıklanmaktadır. Denge anlayışı; olgun bir yetişkinin, iş yaşamını bir macera – bir keşif olarak görmesi; işi, kariyeri ve yaşamı arasındaki akışı, gerektiğinde risk alabilme, esnek olma, sürece güvenmeyle; ileri gitme ihtiyacı ile kontrol ihtiyacı arasındaki gerilimi yönetebilmesidir. Aile, kişisel ve işle ilgili karşıt etkiler söz konusu olduğunda, kendi ihtiyaçlarına dönük, güvenli ve duyarlı seçimleri yapabilesidir.

Katkı Anlayışı bu boyutu. Bu boyutun özellikleri ise bireyin beceri, güç ve yeteneklerini başkalarının yararına kullanıyor olması, fark yaratmak; Dünyayı daha yaşanır yapmak; kendimizi, bizden daha büyük bir şeyin parçası hissetmek olarak sıralanmaktadır. Katkı anlayışı, Miller (2008) tarafından Chalofsky'nin (2003) üç temasına tamamlayıcı dördüncü tema olarak eklenmiştir. Kişinin ken-

dinden başka kişilere, ait hissettiği daha büyük bir grup ya da evrene, bir görev doğrultusunda hizmet etme, yarar sağlama arzusu “katkı anlayışı” şeklinde açıklanmaktadır.

Anlamalı işin bireysel olduğu kadar, çevresel bileşenleri de bulunmaktadır. Terez'e (2000) göre anlamalı iş, bireylerde üst düzey bir performansa yol açar ama önemli olan kişilerin işlerini anlamalı bulacakları iş çevresini yaratmaktır. Çünkü iş çevresi sadece fiziksel olarak var olunan bir alan olmayıp kişilerin hem fiziksel, ruhsal ve davranışsal alanıdır. Bu alan, kişileri mekanik işgörenler olmaktan yaratıcı, sanatçı, yazara dönüştüren, yeteneklerini işinde kullanan işgörelere dönüştürebilmektedir. Bu dönüşümü sağlayacak anlamalı iş çevresini oluşturmanın beş anahtarı, Misyon (Amaç, yönelim, ilişkililik, geçerlilik), İnsan (Saygı, eşitlik, samimiyet, esneklik, sahiplenme), Gelişme (Keşif, icat, destek, kişisel gelişim), Topluluk (Diyalog, ilişki kurabilme, hizmet, Tanınma-Takdir edilme, özerklik), "Ben" Olma (Öz benlik, uyum, denge, değerlilik) şeklinde sıralanmaktadır.

Görüldüğü gibi anlamalı iş, iş doyumunu, bağlılık ve motivasyon ile ilişkilidir. Bu anlamda anlamalı iş yaşantısı ve anlamalı iş çevresinin bireye ve örgüte verimlilik, etkililik ve başarı sağlamada, işten ayrılmaları önleme, yüksek potansiyel ve performansı tutma bağlamında önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Anlamalı iş bağlılığı olan kişilerin stres ve depresyonla negatif, benlik kavramları ile pozitif ilişkisi olduğu; daha çok probleme odaklı başa çıkma yoluna yöneldikleri bulunmuştur (Treadgold, 1997). Bir başka çalışmaya göre ise işgörelenin çalışma ortamında bulunduğu farklı anlam kaynakları, iş doyum düzeylerini etkilemektedir (Brown vd., 2000).

Derin içsel motivasyon olarak açıklanan anlamalı iş kavramı, işgörelenin iş doyumunu ve bağlılıkları, performansları ile ilişkili olması açısından yüksek öğretimde son yıllarda yapılan araştırmalarda ortaya çıkan; iş doyumunu ve motivasyon, iyi olma hali gibi yönetim psikolojisi ve örgütsel davranış alanındaki çalışmaların bulguları açısından bakıldığında incelenmeye değer bir konudur. Diğer yandan çok sayıda kurumsallaşma sürecinde yeni kurulmuş üniversitenin kalite açısından, en başta nitelikli akademik kadroları örgütte tutma ve işgücü devrini önlemek için yeni nesil akademisyenleri motive eden faktörlerin devreye sokulması, yönetsel ve iş çevresine ait düzenlemelerin yapılabilmesi açısından anlamalı iş konusunun incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin işlerini anlamalı bulma düzeyleri ile işi anlamalı bulmaya ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini saptamaktır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretim üyeleri işlerini, anlamlı işin; işte kendini algılama, işin kendisi anlayışı, denge anlayışı ve katkı anlayışı alt boyutlarında ne düzeyde anlamlı bulmaktadırlar?
2. Öğretim üyelerinin işlerini; işte kendini algılama, işin kendisi anlayışı, denge anlayışı ve katkı anlayışı alt boyutlarında anlamlı bulma düzeyleri hakkındaki görüşleri arasında üniversite, görev ve fakülte değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır ?

Yöntem

Araştırma, öğretim üyelerinin işlerini, anlamlı işin dört alt boyutunda anlamlı bulma düzeyleri ile anlamlı bulmaya ilişkin görüşlerin çeşitli değişkenlere göre (unvan, fakülte, üniversite) farklılaşıp farklılaşmadığını saptamayı amaçladığından tarama türünde yapılmıştır.

Evren - Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın hedef evrenini, biri görece büyük ölçüde kurumsallaşmış Ankara Üniversitesi (1946), diğerleri de görece kurumsallaşmakta olan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (1982), ile henüz kurumsallaşmanın başında olan Pamukkale Üniversitesinin (1992) tıp, mühendislik, İİBF ve eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri (yardımcı doçent, doçent ve profesör) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçiminde “tabakalı örnekleme” tekniği kullanılmıştır. Üç üniversitenin öğretim üyeleri unvana göre; profesör, doçent, yardımcı doçent olarak üç düzeyde; fakültelerine göre; İİBF, Eğitim, Mühendislik, Tıp Fakültesi olmak üzere dört düzeyde tabakalandırılarak toplam sekiz ünitesine göre belirlenmiştir. Araştırmanın hedef evrenini 1647 öğretim üyesi oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğünü saptamak için farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden yararlanılmıştır (Balcı, 2009). Buna göre; 1647 öğretim üyesi evreninde, % 95 güven düzeyi için gerekli büyüklük en az 333 kişidir. Araştırmada uygulamada hatalı ölçeklerin veri analizinde sorun oluşturmaması açısından fazla sayıda uygulanmış ve örnekleme 385 öğretim üyesi oluşturmuştur. Ölçekler, ilgili fakültelerde, tabakalı örnekleme alt gruplar için belirlenen sayılara uyulmak kaydıyla, basit tesadüfi yöntem ile öğretim üyelerine uygulanmıştır. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretim üyelerinin Unvan, Üniversite, Fakülte, Cinsiyet, Yaş, Öğretim üyesi olarak hizmet süresi, Görev yapılan üniversitedeki hizmet süresi değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1.
Araştırmaya Katılan Öğretim Üyelerinin Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeleri

Değişken	Düzye	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Frekans	Yüzde(%)
Unvan	Profesör				159	41,3
	Doçent				93	24,2
	Yrd. Doç.				133	34,5
	Toplam				385	100,0
Üniversite	Pamukkale	37	41	47	125	32,5
	100. Yıl	8	13	61	82	21,3
	Ankara	114	39	25	178	46,2
	Toplam	159	93	133	385	100,0
Fakülte	Tıp	100	46	42	188	48,8
	Mühendislik	32	18	42	92	23,9
	Eğitim	11	15	33	59	15,3
	İİBF	16	14	16	46	11,9
	Toplam	159	93	133	385	100,0
Cinsiyet	Kadın	46	37	37	120	31,2
	Erkek	113	56	96	265	68,8
	Toplam	159	93	133	385	100,0
Yaş	29-39 yaş	0	27	83	110	29,5
	40-49 yaş	58	52	45	155	41,6
	50-59 yaş	57	11	3	71	19,0
	60-69 yaş	35	0	0	35	9,4
	70 yaş-üstü	2	0	0	2	,5
	Toplam	152	90	131	373	100,0
Öğretim üyesi olarak hizmet süresi	1-5 yıl	0	4	10	14	3,7
	6-10 yıl	2	10	39	51	13,6
	11-15 yıl	3	33	53	89	23,8
	16-20 yıl	26	30	19	75	20,1
	21- üstü	122	13	10	145	38,8
	Toplam	153	90	131	374	100,0
Görev Yapılan Üniversitedeki hizmet süresi	1-5 yıl	5	16	42	63	16,8
	6-10 yıl	7	22	42	71	18,9
	11-15 yıl	22	30	32	84	22,4
	16-20 yıl	26	18	10	54	14,4
	21- üstü	94	5	4	103	27,5
	Toplam	154	91	130	375	100,0

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin 120'si (%31,2) kadın, 265'i (%68,8) erkektir. 159'u (% 41,3) profesör, 93 ü doçent (% 24,2) ve 133'ü (% 34,5) yardımcı doçent olan öğretim üyelerinin 125'i (%32,5) Denizli Pamukkale Üniversitesi, 82'si (%21,3) Van 100. Yıl Üniversitesi, 178'i (% 46,2) Ankara Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. Fakülte değişkenine göre öğretim üyelerinin 188'i (%48,8) Tıp Fakültesi, 92'i si (%23,9) Mühendislik Fakültesi, 59'u (%15,3) Eğitim Fakültesi, 46'sı (%11,9) İktisadi İdari Bilimler Fakültesi mensubudur. Cinsiyete göre katılımcıların büyük çoğunluğunun % 70'inin erkek olduğu üç öğretim üyesinden yalnızca birinin kadın olduğu görülmektedir. Tıp fakültesi öğretim üyelerinin ağırlıklı bir yüzdeyi oluşturması ise genel olarak üniversitelerde Tıp Fakültesi öğretim üyesi kadrolarının fazlalığının yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen "Anlamlı İş Ölçeği" ile toplanmıştır. "Anlamlı İş Ölçeği" nin geliştirilmesinde ilk olarak ilgili literatüre, yaşantı gözlemlerine, kişisel deneyimlere dayanılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Maddeler; bireysel değerlendirmelerine göre içerik olarak benzer olmamaları, ölçülmek istenen teorik yapılara uygunlukları bakımlarından gözden geçirilmiştir. Bir sonraki aşamada maddeler tek tek, ölçülmek istenen yapıya uygunlukları, Türkçe ifadelendirilmeleri, anlaşılabilirlikleri bakımlarından tartışılmıştır.

Başlangıcında 61 maddeye indirilen ölçek taslağına, giriş ve katılımcılara ilişkin demografik özellikleri içeren kişisel özellikler formu eklenmiştir. Taslak araç, 122 katılımcıya (örnekleme yer alan üniversiteler dışındaki üniversite öğretim üyelerine) geçerlik ve güvenirlik sınaması için uygulanmıştır. Ön uygulama sonucu elde edilen verilerin yapı geçerliği için faktör analizine uygunluğunu saptamak üzere KMO değeri ve Barlett testi uygulanmıştır. KMO değerinin 0,81 ve Barlett testinin de manidar olduğu tespit edilerek verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör (AFA) analizi sonucu taslak ölçeğin, öz değer ve Screen Plot Grafiği ölçütlerine göre 4 boyuta indirgenebileceği görülmüştür. Veri toplama aracının maddeleri 4 boyutta toplanacak biçimde faktör analizine yeniden tabi tutulmuştur. Faktör yük değeri çakışan 4 madde (29, 33, 2 ve 6) ile analiz için kabul edilen 0,40' faktör yük değerinin altında kalan 7 madde (13, 40, 10, 27, 3, 25 ve 23) ölçekten çıkarılmış, kalan 50 madde yeniden faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör yük değeri çakışan 2 madde(22 ve 21) ve faktör yük değeri 0,40'ın altında kalan 2 maddenin (7 ve 8) ölçekten çıkarılması ile kalan 46 madde dört boyut altında toplanmıştır. Katkı Yarar anlayışı alt boyutunda, faktör yükleri .45-.85 arasında, madde toplam korelasyonları .51-.81 arasında olan 14 madde yer almaktadır ve toplam varyansın % 17.15 ini açıklamaktadır. ; İşin kendisi anlayışı olarak isimlendirilen ikinci boyut; faktör yükleri .41-.67 arasında, madde toplam korelasyonları .67-.34 arasında olan 13 madde yer almakta ve toplam varyansın %12.84 ünü açıklamaktadır. İşte Kendini Algılama boyutu ; faktör yükleri .41-.65 arasında, madde toplam korelasyonları .67-.22 arasında olan 12 madde yer almakta ve toplam varyansın %11.33 ünü

açıklamaktadır. Dördüncü denge anlayışı boyutunda ise faktör yükleri .40-.83 arasında, madde toplam korelasyonları .51-.27 arasında olan ve toplam varyansın % 7.05 ini açıklayan 7 madde yer almaktadır. Toplam Ölçek Alpha Değeri .90 ve açıkladığı varyans % 48.37 olan Anlamlı İş Ölçeğinde, Katkı Yarar Anlayışı Alt Ölçeği (14 madde), İşin Kendisi Alt Ölçeği (13 madde), İşte Kendini Algılama Alt Ölçeği (12 madde) ve Denge Anlayışı Alt Ölçeği (7 madde) olmak üzere 46 madde ve kişisel bilgiler formundan oluşan Likert tipi derecelendirilmiş, geçerli ve güvenilir bir araç olduğu bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde öğretim üyelerinin, anlamlı işin dört alt boyutunda işlerini anlamlı bulma düzeyleri yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerle, öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerine ilişkin görüşlerinin unvan, fakülte ve üniversiteye göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) anlamlılık testi uygulanmıştır.

Bulgular

Öğretim üyelerinin anlamlı işin alt boyutlarında işlerini anlamlı bulma düzeyine ilişkin görüşleri, Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretim Üyelerinin İşleri Anlamlı Bulma Düzeyine İlişkin Görüşlerin Betimsel İstatistikleri

	Madde	\bar{X}	S	Önem Sırası
Katkı Anlayışı	1. Yaptığım işle başkalarına faydalı oluyorum	4,48	,68	1
	2. Yaptığım işle, parçası olduğum üniversiteme hizmet ediyorum.	4,30	,78	3
	3. Yaptığım işle, topluma istediğim katkıyı sağlıyorum.	4,08	,85	9
	4. İşimde çalışırken anlamlı bir amaca hizmet ettiğimi düşünüyorum.	4,33	,80	2
	5. İşimde yetenek ve kapasitemi başkalarına yarar sağlamak için kullanabiliyorum.	4,22	,81	4
	6. İşimde başkalarının hayatlarına değerler katabildiğim hissini yaşıyorum	4,16	,84	5
	7. Yaptığım işle, insanlığa önemli katkı sağladığımı hissinin yaşıyorum.	3,77	1,04	14
	8. Daha iyi bir Dünyada yaşamaya katkı sağlayan bir işim olduğunu düşünüyorum.	3,84	,98	11
	9. İşimde ürettiklerimle fark yaratmanın hazzını yaşıyorum.	3,77	,98	13
	10. İşimi yaparken başkalarının hayatlarının güzelleşmesine katkı sağlayabiliyorum.	3,83	,92	12
	11. Yaptığım işle kişisel hedeflerime ulaşabiliyorum.	3,85	,90	10
	12. Anlamlı bir amaç için çalıştığım duygusunu taşıyorum.	4,14	,84	7
	13. İşim, topluma hizmet etme imkânı veriyor.	4,16	,86	6
	14. İşim bana kurum içi ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	4,13	,85	8
	Toplam	57,14(4,08)	8,85 (0,87)	

Tablo 2
Öğretim Üyelerinin İşleri Anlamlı Bulma Düzeyine İlişkin Görüşlerin Betimsel İstatistikleri (Continued)

	Madde	\bar{X}	S	Önem Sırası
İşin Kendisi	1. Yaptığım işin hayatta yapmak istediğim iş olması için gayret ederim.	4,29	,77	6
	2. Hayatta yapmak istediklerimi yapma imkânı sağlayan bir işi yapmak isterim.	4,36	,79	4
	3. İşimle kurduğum ilişkinin bana, parayla karşılaştırılmayacak başka ödülleri sunduğuna inanırım.	4,24	,90	7
	4. Kendimle uyumlu bir işi yapmayı arzu ederim.	4,39	,80	3
	5. İşimi çok severek yapıyorum.	4,34	,76	5
	6. İşimi yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum.	4,21	,86	9
	7. Çalışırken sürekli geliştiğimi düşünüyorum.	4,23	,80	8
	8. İşim yeni şeyler yapma imkânı vermektedir.	4,16	,86	10
	9. İşim, yeni şeyler öğrenme imkânı vermektedir.	4,40	,71	1
	10. İşim sürekli yaratıcılık gerektirmektedir.	4,06	,84	13
	11. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar veririm.	4,12	,80	12
	12. İşim çok çaba gerektirmektedir.	4,40	,71	2
	13. İşim değişik şeyleri, değişik araç ve yöntemlerle yapma şansı veriyor.	4,14	,83	11
	Toplam	55,39(4,26)	6,71 (0,80)	
İşte kendini algılama	1. Çalışırken, adeta işimle bütünleşirim.	4,13	,76	1
	2. İşimde hep bir sonraki amaca ulaşma heyecanımla çalışırım.	4,01	,83	2
	3. İşimde çalışırken her şeyi unuturum.	3,64	,95	6
	4. İşimi yaparken hissettiğim derin doyum hayatıma ayrı bir anlam katar.	3,78	,90	4
	5. Benim için önemli olan işin sonundaki başarıdan çok işimi yaparken duyduğum heyecandır.	3,50	1,01	8
	6. Enerjimi büyük ölçüde harcamayı gerektiren bir işi yapmak isterim.	3,49	1,03	9
	7. İş dışı zamanlarda bile işi düşünürüm.	3,28	1,13	10
	8. Benim için çalışmak, ekme ve su kadar hayati bir ihtiyaçtır.	3,58	1,11	7
	9. İşimi yaparken otomatik olarak neyi, nasıl yapacağımı biliyorum.	3,93	,83	3
	10. İşimi yaparken kendimi başlı başına heyecan verici bir keşif içinde hissediyorum.	3,69	,90	5
	11. Ailem ve işim arasında bir tercih söz konusu olduğunda işimi tercih ederim.	1,93	1,07	12
	12. Gerçek doyumumu ailemden ziyade işimden elde ediyorum	1,94	1,05	11
	Toplam	40,96(3,41)	7,32(0,96)	
Denge Anlayışı	1. İşimde kazandığım para geçinmeye yetiyor.	3,71	1,13	3
	2. İşim ve özel yaşamım arasındaki dengeyi koruyorum.	3,79	,96	1
	3. İşime de özel hayatıma da yeterli vakit ayırabiliyorum.	3,54	1,05	4
	4. Kendim ve iş arkadaşlarım arasındaki dengeyi, etkili yönetebiliyorum.	3,73	,87	2
	5. Zamanımı, işimden çok aileme ayırıyorum.	2,58	,98	7
	6. Enerjimi ailemden çok işimde harcıyorum.	3,15	1,05	5
	7. Kaynaklarımı işimden çok aileme ayırıyorum.	3,12	1,04	6
	Toplam	23,65(3,37)	3,98(1,01)	
	N = 385			

Tablo 2’de izleneceği gibi, öğretim üyeleri en yüksek katılımı İşin Kendisi boyutunda ($55.39/\bar{X}=4.26$) ve tamamen düzeyinde; en düşük katılımı Denge anlayışı boyutunda ($23,65 / \bar{X}=3.37$) ve biraz düzeyinde anlamlı bulmaktadır.

“Katkı Anlayışı” boyutunda öğretim üyeleri işlerini “büyük ölçüde” ($57.14/=4.08$) anlamlı bulmaktadır. Öğretim üyeleri en yüksek katılım gösterdikleri ilk üç maddeye: “Yaptığım işle başkalarına faydalı oluyorum” ($\bar{X}=4.48$), “İşimde çalışırken anlamlı bir amaca hizmet ettiğimi düşünüyorum.” ($\bar{X}=4.33$) ve “Yaptığım işle, parçası olduğum üniversiteme hizmet ediyorum” ($\bar{X}=4.30$) “tamamen” düzeyinde ; en düşük katılım gösterilen “Yaptığım işle, insanlığa önemli katkı sağladığım hissini yaşıyorum.” ($\bar{X}=3.77$), “İşimde ürettiklerimle fark yaratmanın hazzını yaşıyorum.” ($\bar{X}=3.77$) ve “İşimi yaparken başkalarının hayatlarının güzelleşmesine katkı sağlayabiliyorum.” ($\bar{X}=3.83$) maddelerine ise “Büyük ölçüde” düzeyinde katılım göstermişlerdir.

“İşin Kendisi” boyutunda öğretim üyeleri işlerini “tamamen” ($55.39/\bar{X}=4.26$) anlamlı bulmaktadır. Bu boyutta, öğretim üyelerinin “tamamen” düzeyinde en yüksek katılım gösterdikleri ilk üç madde : “İşim, yeni şeyler öğrenme imkânı vermektedir.” ($\bar{X}=4.40$), “İşim çok çaba gerektirmektedir.” ($\bar{X}=4.40$) ve “Kendimle uyumlu bir işi yapmayı arzu ederim.” ($\bar{X}=4.39$) iken; son üç sırada “İşim sürekli yaratıcılık gerektirmektedir.” ($\bar{X}=4.06$), “İşimi nasıl yapacağıma kendim karar veririm.” ($\bar{X}=4.12$) ve “İşim değişik şeyleri, değişik araç ve yöntemlerle yapma şansı veriyor.” ($\bar{X}=4.14$) maddeleridir.

Öğretim üyeleri “İşte Kendini Algılama” ($40.96 / \bar{X}=3.41$) boyutunda, işlerini “büyük ölçüde” anlamlı bulmaktadır. Öğretim üyeleri en yüksek katılım gösterdikleri ilk üç maddeye: “Çalışırken, adeta işimle bütünleşirim.” ($\bar{X}=4.13$), “İşimde hep bir sonraki amaca ulaşma heyecanıyla çalışırım” ($\bar{X}=4.01$) ve “İşimi yaparken otomatik olarak neyi, nasıl yapacağımı biliyorum.” ($\bar{X}=3.93$) “büyük ölçüde” düzeyinde; en düşük katılımı “çok az” düzeyinde “Ailem ve işim arasında bir tercih söz konusu olduğunda işimi tercih ederim” ($\bar{X}=1.93$) ve “Gerçek doyumunu ailemden ziyade işimden elde ediyorum” ($\bar{X}=1.94$) maddelerine göstermiştir.

“Denge Anlayışı” boyutunda öğretim üyeleri işlerini “biraz” düzeyinde ($23,65/\bar{X}=3.37$) anlamlı bulmaktadır. En yüksek katılım gösterilen ilk üç maddeye “İşim ve özel yaşamım arasındaki dengeyi koruyorum.” ($\bar{X}=3.79$), “Kendim ve iş arkadaşlarım arasındaki dengeyi, etkili yönetebiliyorum.” ($\bar{X}=3.73$) ve “İşimde kazandığım para geçinmeme yetiyor.” ($v=3.71$) “büyük ölçüde” ; son üç sırada katılım gösterilen “Kaynaklarımı işimden çok aileme ayırıyorum.” ($\bar{X}=3.12$) ve “Enerjimi ailemden çok işimde harcıyorum.” ($\bar{X}=3.15$) maddelerine “Biraz”, “Zamanımı, işimden çok aileme ayırıyorum.” ($\bar{X}=2.58$) maddesine “çok az” düzeyinde katılım gösterilmiştir.

İşlerini Anlamli Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Üyesi Görüşlerinin Karşılaştırılması

Öğretim üyelerinin anlamli işin alt boyutunda işlerini anlamli bulma düzeylerine dair görüşleri arasında unvan, üniversite ve fakülte değişkenlerine göre anlamli bir farklılık olup olmadığı, verilerin, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılarak incelenmiştir. Öğretim üyelerinin Anlamli İş Ölçeği alt boyutlarında işlerini anlamli bulma düzeyine ilişkin görüşlerinin “Unvan” değişkenine göre karşılaştırmasına ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

İşlerini Anlamli Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Üyesi Görüşlerinin “Unvan” Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Unvan	n	\bar{X}	S	sd	F	P	Anlamli Fark (Dunnet C)
Katkı Anlayışı	1. Prof. Dr.	159	59,06	8,20	2, 382	8,291	.000**	1-3
	2. Doç.Dr.	93	57,04	8,15				
	3. Yrd. Doç. Dr.	133	54,90	9,57				
İşin kendisi	1. Prof. Dr.	159	56,22	6,37	2, 382	2,488	.084	
	2. Doç.Dr.	93	55,27	7,22				
	3. Yrd. Doç. Dr.	133	54,48	6,65				
İşte kendini algılama	1. Prof. Dr.	159	42,15	7,55	2, 382	4,701	.010**	1-3
	2. Doç.Dr.	93	40,95	7,30				
	3. Yrd. Doç. Dr.	133	39,54	6,83				
Denge anlayışı	1. Prof. Dr.	159	24,15	4,18	2, 382	2,535	.081	
	2. Doç.Dr.	93	23,59	3,40				
	3. Yrd. Doç. Dr.	133	23,10	4,06				

**p değeri 01 düzeyinde anlamlidir.

Anlamli işin “İşte kendini algılama” [$F_{(2, 382)} = 4.701; p < .05$] ve “Katkı Anlayışı” [$F_{(2, 382)} = 2,535; p > .05$] alt boyutlarında unvan değişkenine göre öğretim üyesi görüşleri arasında anlamli bir fark varken; “İşin kendisi” [$F_{(2, 382)} = 2,488; p > .05$] ve “Denge Anlayışı” [$F_{(2, 382)} = 2.488; p < .05$] alt boyutlarında görüşler arasında unvana göre anlamli yoktur. Grupların varyansları homojen olmadığından farkın kaynağını belirlemek üzere Dunnet C Testi uygulanmıştır. Bu iki boyutta da ortalamalar incelendiğinde profesörlerin ortalamasının, yardımcı doçentlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim üyelerinin Anlamli İş Ölçeği alt boyutlarında işlerini anlamli bulma düzeyine ilişkin görüşlerinin “Fakülte” değişkenine göre karşılaştırmasına ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.
İşlerini Anlamli Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Üyesi Görüşlerinin “Fakülte”
Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Fakülte	n	\bar{X}	S	sd	F	P	Anlamli Fark (Scheffe)
Katkı Anlayışı	1. Tıp Fakültesi	188	58,79	7,99	3, 381	6,326	.000**	1-3
	2. Mühendislik Fakültesi	92	57,13	9,11				1-4
	3. Eğitim Fakültesi	59	54,39	8,80				
	4. İİB Fakültesi	46	53,93	10,19				
İşin kendisi	1. Tıp Fakültesi	188	55,10	7,25	3, 381	1,531	.206	
	2. Mühendislik Fakültesi	92	56,57	5,92				
	3. Eğitim Fakültesi	59	54,38	5,87				
	4. İİB Fakültesi	46	55,53	6,75				
İşte kendini algılama	1. Tıp Fakültesi	188	40,55	7,44	3, 381	,704	.550	
	2. Mühendislik Fakültesi	92	41,31	7,20				
	3. Eğitim Fakültesi	59	42,00	6,61				
	4. İİB Fakültesi	46	40,60	7,95				
Denge anlayışı	1. Tıp Fakültesi	188	23,80	4,20	3, 381	,516	.671	
	2. Mühendislik Fakültesi	92	23,70	3,74				
	3. Eğitim Fakültesi	59	23,59	3,96				
	4. İİB Fakültesi	46	23,00	3,55				

**p değer, .01 düzeyinde anlamlidir.

Tablo 4’te görüldüğü gibi anlamli işin sadece “Katkı Anlayışı” [$F_{(3, 381)}=6,326$; $p<.05$] alt boyutunda öğretim üyesi görüşleri arasında fakülte değişkenine göre anlamli fark vardır. Farkın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Scheffe Testi sonuçları incelendiğinde, Tıp Fakültesi ($\bar{X}=58.79$) ile Eğitim fakültesi ($\bar{X}=54.39$) ve Tıp Fakültesi ($\bar{X}=58.79$) ile İİB fakültesi ($\bar{X}=53.93$) öğretim üyesi görüşleri arasında anlamli farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde Tıp Fakültesi ortalamasının ($\bar{X}=59.06$), İİBF ($\bar{X}=53.93$) ve Eğitim Fakültesi ($\bar{X}=54.39$) ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. “İşin Kendisi” [$F_{(3, 381)}=1,531$; $p>.05$], “İşte Kendini Algılama” [$F_{(3, 381)}=,704$; $p>.05$] ve “Denge Anlayışı” [$F_{(3, 381)}=,516$; $p>.05$] alt boyutlarında öğretim üyesi görüşleri arasında fakülte değişkenine göre anlamli fark bulunmamıştır.

Öğretim üyelerinin Anlamli İş Ölçeği alt boyutlarında işlerini anlamli bulma düzeyine ilişkin görüşlerinin “Üniversite” değişkenine göre karşılaştırmasına ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.
İşlerini Anlamli Bulma Düzeyine İlişkin Öğretim Üyesi Görüşlerinin “Üniversite”
Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyut	Unvan	n	\bar{X}	S	sd	F	P	Anlamli Fark
Katkı Anlayışı	1. Pamukkale Üniv.	125	57,19	8,69	2,382	,035	,965	
	2. Van 100. Yıl Üniv	82	57,31	8,08				
	3. Ankara Üniv.	178	57,02	9,34				
İşin kendisi	1. Pamukkale Üniv.	125	55,24	6,75	2,382	,093	,911	
	2. Van 100. Yıl Üniv	82	55,27	6,96				
	3. Ankara Üniv.	178	55,55	6,59				
İşte kendini algılama	1. Pamukkale Üniv.	125	40,56	7,19	2,382	,751	,472	
	2. Van 100. Yıl Üniv	82	41,81	7,18				
	3. Ankara Üniv.	178	40,85	7,47				
Denge anlayışı	1. Pamukkale Üniv.	125	23,69	3,96	2,382	2,896	,056	
	2. Van 100. Yıl Üniv	82	24,50	4,16				
	3. Ankara Üniv.	178	23,23	3,86				

Tablo 5’te görüldüğü gibi anlamli işin “Katkı Anlayışı” [$F_{(2,382)} = ,035; p > .05$], “İşin Kendisi” [$F_{(2,382)} = ,093; p > .05$], “İşte Kendini Algılama” [$F_{(2,382)} = ,751; p > .05$] ve “Denge Anlayışı” [$F_{(2,382)} = 2,896; p > .05$] alt boyutlarında öğretim üyesi görüşleri arasında üniversite değişkenine göre anlamli bir fark yoktur.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretim üyeleri işlerini, anlamli işin dört boyutunda sırasıyla; “işin kendisi”, “katkı anlayışı”, “işte kendini algılama” ve “denge anlayışı” sıralaması içinde anlamli bulmaktadırlar. İşin kendisi “tamamen”, Katkı anlayışı ve İşte kendini algılama “büyük ölçüde”, “denge anlayışı” ise “biraz” düzeyinde anlamli bulunmuştur. “İşin kendisi” boyutunda kişinin yürüttüğü işle; amaçlarına ve yüksek performansa ulaşabilmesi, özerk olması, tümüyle kendini işine verme, gelişme gibi özellikleri ifade eden boyuttur (Chalofsky, 2003 ; Miller, 2010). Bu boyuta tamamen düzeyinde katılım gösterilmesi, öğretim üyelerinin yaptıkları işle bütünleşme içinde olduklarını göstermektedir. Bu bulgu büyük ölçüde mesleğin doğasına bağlanabilir. Zira öğretim üyeliği büyük ölçüde özerk çalışabilme, gelişme, yaratıcılık imkânı vermektedir. Morin, Tonelli & Pliopas’ın (2007) araştırması, özerklik ve görevin doğasının “anlamli iş”in temel değerleri olduğu; Miller’in(2008) araştırması da benzer şekilde katılımcıların %75’inin işin kendisi boyutunu en yüksek düzeyde anlamli bulduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu bulgular, öğretim üyelerinin yaptıkları işin felsefesi, işlem ve etkinliklerinden memnun oldukları ve bireysel ve meslekî doyum sağladıklarını sonucuna götürebilir. Anlamli iş yaşantısına sahip olmanın iş doyumunu ile ilişkili olduğu, alanyazında da belirtilmiştir (Barsh, Cranston & Clarke, 2008; Bunderson & Thompson, 2009). Bu boyutta görece en çok katılım gösterilen maddelerinin de-

yeni şeyler öğrenme, potansiyelini kullanma, yaratıcılıklarını geliştirme, özerklik, kendilerine özgü yöntemleri kullanabilir olma- bu görüşü desteklediği söylenebilir. İşinde yaratıcılığı kullanma imkânı ve özerkliğin, işi anlamalı bulmadaki önemi, benzer araştırmalarla da desteklenmektedir. Brown vd. (2001) işin sağladığı yaratıcılık olanağının işgörenlerin işlerini anlamalı bulma düzeyini artırdığı; anlamalı işin katılımcılar tarafından büyük ölçüde “keşfedici iş” olarak tanımlandığı bulunmuştur. Benzer bir araştırma da kendini keşfetme ve işiyle başkalarının hayatında fark yaratarak başarılı olmanın, işini anlamalı bulmayı etkilediği bulunmuştur (Ayers, Miller-Dyce & Carlone, 2008). Bowie’ye (1998) göre de kişiye özerklik ve bağımsızlık deneyimi sağlamak, anlamalı işin önemli özelliklerindedir. Bu araştırmanın önemli sonuçlarından biri mesleğin sağladığı esnekliğin ve özerkliğin, öğretim üyelerinin işlerini anlamalı bulmalarında etkili olmasıdır.

“İşin kendisi” boyutunda öğretim üyelerinin görüşleri arasında unvana ve üniversiteye göre herhangi bir fark yoktur, diğer bir deyişle profesör, doçent ve yardımcı doçentler işlerini benzer şekilde anlamalı görmektedirler. Bu bulgu aynı zamanda görece kurumlaşmış, kurumlaşma yolunda olan ve yeni kurulan üniversitede öğretim üyelerinin mesleklerini anlamalı buldukları gibi bir yoruma imkân verebilir. Öte yandan öğretim üyeleri fakülte değişkeninden bağımsız olarak işlerini anlamalı bulmaktadır. Hackman ve Oldham (1976) anlamalı işi, “işin özellikleri, çıktıları ve ürünleri arasındaki ilişkiye bağlı olarak oluşan bir psikolojik durum” olarak tanımlamışlar ve kişinin işini değerli, anlamalı, kıymetli olarak deneyimleme düzeyinin, işin anlamlılığını belirlediğini belirtmişlerdir. Bu açıdan öğretim üyelerinin üniversite, fakülte ve unvan fark etmeksizin işlerini (akademisyenlik mesleğini), “işlem, etkinlik, yaratıcılık, gelişme, özerklik, potansiyelini kullanma ve sunduğu başarı olanakları açısından yüksek statüde bir çalışma alanı olarak algıladıkları görülmektedir.

Katkı anlayışı boyutu bireyin işinin, bireyin kendisine ve en yakınından başlayarak diğerlerine olan fayda ve katkılarını ifade etmektedir. Öğretim üyeleri yaptıkları işle “büyük ölçüde” kendilerine, başkalarına, çevrelerine yarar sağladıklarını düşünmektedirler. Öğretim üyesi, okuma, yazma, inceleme, araştırma, bilgi edinme ve aktarma gibi iş etkinlikleriyle, kendine, yakınlarına ve kurumlara ve topluma katkı sağlama duygusunu yaşama olanağına sahiptir. Rulle ve Chalofsky’nin (2000) araştırması, “başkasının hayatını iyileştirme”nin anlamalı iş duygusuna ve iş doyumuna ulaştırdığı; benzer şekilde Robin’in (1998) araştırması da anlamalı işin diğer kişilere, gruplara, örgüte ve çevreye yaptığı ayırt edici, fark yaratıcı etkinlik ve katkılarının anlamalı işin dört önemli temasından birisi olduğunu bulmuştur. Alanyazında kişilerin başkalarına yarar sağlama, kendilerinden daha büyük bir güç ya da çevrenin iyiliği için bir etkinliği yürütüyor olma ve bu etkinliğe kendini vermesinin, anlamalı iş yaşantısının önemli bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Chalofsky, 2008; Miller, 2008).

Katkı anlayışı boyutunda unvana göre öğretim üyelerinin görüşleri arasında anlamalı fark vardır. Profesörler, yardımcı doçentlere göre bu boyutta işlerini daha anlamalı bulmaktadırlar. Anlamalı işin “katkı” boyutunda görece en yüksek

aritmetik ortalamaya sahip “yaptığım işle başkalarına faydalı oluyorum” mad-desidir. Bunun nedeni; profesörlerin yaş ve kıdem olarak meslekte daha ileride olmaları, unvanları gereği mesleğin daha fazla olanaklarına sahip olmaları ile kendilerine ve başkalarına daha fazla katkı ve yarar sağlaması gösterilebilir. Kona-kay ve Altay’ın (2011) 280 öğretim üyesi ile yaptıkları araştırmada profesörle-rin yardımcı doçentlere göre daha çok iş doyumunu yaşadıkları; bir diğer çalışmada (Taşlıyan, Hırlak & Çiftçi, 2014) 45 yaş üstü öğretim üyelerinin, daha genç öğ-retim üyelerine göre daha olumlu bir ruh hali içinde oldukları bulunmuştur. Bir başka çalışmada ise (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007) profesörlerin üniversitelere yönelik duygusal bağlılık düzeyi, araştırma görevlilerinden daha yüksektir. Katkı anlayışı boyutunda görüşler arasında fakülte değişkenine göre de fark vardır. Tıp fakültesi öğretim üyeleri, İİBF ve eğitim fakültesi öğretim üyelerine göre işleriyle diğerlerine sağladıkları yararın işlerini anlamlı bulmada daha fazla katkı sağladığı görüşündedir. Tıp fakültesi öğretim üyelerinin meslekleri gereği görece doğrudan ve somut olarak insan ve insan sağlığıyla ilgili çalışmaları, mesleklerini, diğer fakülte öğretim üyelerine göre daha fazla katkı sağlıyor olarak algılamala-rına neden olabilir. Bu sonuçlara dayalı olarak topluma hizmet çalışmalarının, üniversite yönetimleri tarafından sistematik, programlı cezbedici bir vizyon sun-an programlar halinde öğretim üyelerine sunulması önerilebilir.

Benzeri araştırmalar özel –vakıf üniversiteleri öğretim üyeleri üzerinde ya-pılabilir. Yapılan bu açımlayıcı araştırmadan sonra üniversite öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulmaları ile kariyer gelişimi, moral ve motivasyonları, verimli-likleri gibi değişkenler arası ilişkiler araştırılabilir. Çalışmanın karma araştırma deseni kapsamında yapılması da sosyal gerçekliği daha bir bütünlük ve tamlık içinde açıklaması olasılığı nedeniyle önerilebilir.

İşte kendini algılama. Bu boyut kişinin kendini, zihinsel, duygusal, bedensel ve ruhsal olarak tamamıyla işine ve iş çevresine vermesini, yaşamdaki amaçları-nın iş amacıyla bütünleşmesini; amaca ulaşma konusunda olumlu bir inanca sa-hip olmasını kapsamaktadır. Öğretim üyeleri, “işte kendini algılama” boyutunda “büyük ölçüde” işlerini anlamlı bulmaktadır. İşte kendini algılama boyutu, en genel anlamda bireyin iş kimliği ile bireysel kimliğinin uyumunu ifade etmekte-dir. Benzer şekilde İran’da bir üniversitenin 103 çalışanı ile yapılan araştırmada da kişisel yeterlik, esneklik ve olumlu düşünme gibi bireysel psikolojik serma-ye unsurları ile anlamlı iş arasında bir ilişki olduğu ve anlamlı işi yordadıkları (Mehrabi, Babri, Frohar, Khabazuan ve Salili, 2013) bulunmuştur. Pits’in (1995) araştırması da işini anlamlı bulmanın, işte kendini algılama ve kendilik duygusu (sense of self) ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşte kendini algılama boyutunda en çok ve en az katılım gösterilen maddelere göre öğretim üyeleri büyük ölçüde kendilerini işleri ile bütünleşmiş hissetmekte, bireysel amaçları için heyecanla çalışmakta, potansiyelini kullanarak, iş ve yaşam amacı uyumunu deneyimlemektedirler. Diğer yandan aile ve özel yaşamlarını, iş yaşamı doyumuna tercih etme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Lucas’a (2011) göre de anlamlı iş, benlik değeri duygusu ve amaçlılık hissettirir. Ancak

iş ve özel yaşam dengesi kurmak açısından tercih söz konusu olduğunda özel yaşam ve aile ağırlık kazanmaktadır. Bu da iş kimliğinin, bireysel–sosyal kimliklerle denge sağlama açısından sorunlu bir alanı işaret ettiğini gösterir niteliktedir. “İşte kendini algılama” boyutunda unvana göre anlamlı fark vardır. Profesörler, yardımcı doçentlere göre işte kendini algılama boyutunda işlerini daha anlamlı bulmaktadır. Bu bulgu, profesörlerin mesleklerinde daha uzun süre geçirmiş olmalarına; deneyim ve birikimlerinin onlara işleri ve kendileri arasındaki bütünleşme duygusuna dair çok sayıda geribildirim sağlayarak daha kararlı bir anlam duygusu vermesine bağlanabilir. Anlamalı işin gelişimsel bir yapı olduğu görüşü de (Mayseless ve Keren, 2014; Miller, 2008) bu bulguyu destekler niteliktedir. Bu görüşe göre kişilerin anlamlı iş algıları, kariyerleri boyunca değişmekte ve gelişmektedir. Miller’ın (2008) araştırması bu bulguyu desteklemektedir. Buna göre en çok 60’lı yaşlardaki kişilerin, işte kendini algılama ötesinde anlamlı işin dört boyutunu birden tam anlamı ile deneyimlendiği, işe dair birleşmiş bütünlük duygusunu (integrated wholeness) hissettikleri bulunmuştur.

Diğer yandan iş ve kimlik arasındaki ilişki, kişinin işi ile kurduğu ilişkinin niteliğine göre şekillenebilmektedir. İş, insana verdiği benlik duygusuyla, belki de kişinin kimliğinin oluşumundaki en temel öğedir (Wieland, Bauer, & Deetz, 2009, Akt. Lair & Wailand, 2012). Bu açıdan da mesleğinde uzun süre geçiren bir çalışanın, işiyle bireysel kimliğinin bütünleşmiş olması olasılığı yüksektir. Bu sonuçlar, profesörlerin, görece yardımcı doçentlere göre işte kendilerini daha anlamlı bulmalarını açıklar niteliktedir. Bu bağlamda aslında anlamlı işin dört boyutunun birden bütünlük içinde olduğu “birleşmiş bütünlük” yaşantısına sahip olan kişilerin iş yaşamı konusundaki deneyim ve birikimlerinin aktarılmasını sağlayacak yönetsel mekanizmaların oluşturulması önerilebilir. Yeni kurulan bir çok üniversitede akademik yaşam ve kariyer gelişimi açısından görüş, geribildirim ve gelişme ihtiyacı içinde olan çok sayıda genç öğretim üyesi adayları bulunmaktadır. Yanı sıra deneyimli öğretim üyelerinin, yönetim açısından deneyimlerin yol göstericiliğine başvurarak; bölüm, fakülte ve üniversite kültürünün aktarımına katkı sağlayacak bir mentörlük mekanizmasının kurulması yararlı olabilecektir. Bu nedenle fakültelerde deneyimli, emeklilik sınırında ya da emekli öğretim üyeleri arasından bir mentorler kurulu oluşturulması önerilebilir.

Denge anlayışı boyutunda öğretim üyeleri işlerini “biraz” düzeyinde anlamlı bulmaktadır. İşleri ve özel yaşam/kişisel alanları arasındaki dengeyi kurmayı kapsayan bu boyuta öğretim üyeleri görece en düşük katılımı göstermiştir. Buna göre iş-yaşam dengesi kuramamak öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulmalarındaki en olumsuz etkiyi oluşturmaktadır. Bunun olası nedenleri bireysel ve örgütsel faktörlere bağlanabilir. Öğretim üyelerinin işleri ile iş dışı yaşamları arasında iş yükü, ekonomik nedenler, özlük hakları, iş ilişkilerinde huzursuzluk ve çatışma gibi nedenlerle denge sağlayamıyor oldukları düşünülebilir. Üç üniversiteden 291 öğretim üyesinin katıldığı araştırmada, yapılan iş karşılığında alınan ücret ile ilgili olarak öğretim üyelerinin memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu (Taşlıyan, Hırlak & Çiftçi, 2014); Mühendislik, Fen edebiyat ve İİBF den öğretim üyelerinin katıldığı bir diğer çalışmada ise yoğun ders yükünden dolayı yüksek düzeyde

tükenmişlik yaşadıkları ve asıl yapmak istedikleri çalışmalara zaman bulamıyor olmaktan sorun yaşadıkları tespit edilmiştir (Kutanis & Karakiraz,2013). Diğer yandan bireysel özelliklere bağlı olarak da iş-yaşam dengesi kurma zorlukları yaşanabilir. Caprioni'ye (1997) göre mükemmellik tutkusu, yapılan seçimlerle hayat üzerinde kontrolü sağlama yaklaşımı ve değerler kişilerin iş-yaşam dengesi kurmakta engelleyici olabilen etkenlerdir. Kişilerin işini anlamlı bulmaları iş doyumundan, örgütsel bağlılığa, motivasyon olarak bireysel ve örgütsel verimliliğe kadar pek çok alanda olumlu etkiye sahiptir. Bu anlamda üniversite yöneticilerinin, kişilerin işlerini anlamlı bulmalarını sağlayacak yönetsel düzenlemeleri yapmaları, işiyle kendini uyumlu hissedeceği örgütsel misyon ve vizyonu gerçekçi biçimde tasarlamaları, iş yükünü dengesini sağlayacak programları uygulamaları, özerk ve bağımsız çalışma koşullarını desteklemeleri önemlidir.

Mun'a (2013) göre iş-yaşam dengesi ve anlamlı iş birbirini tamamlayan iki kavram olarak bireysel ve örgütsel gelişim adına çok önemlidir.Chalofsky'e (2009) göre iş-yaşam dengesi, işe ve özel yaşama ayrılan sürenin eşit olması değildir. İş-yaşam dengesi, işgörenin iş ve kişisel ihtiyaçlarının uygun şekilde karşılandığı, içinde bulunmaktan onur duyduğu bir çevrede sağlanabilmektedir. İş-yaşam dengesi, örgütün, işgöreni ile ilgilenmesi durumunda işgörenin de örgütü ile ilgileneceğini ifade eden bir felsefedir. Bu açıdan bakıldığında öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulmalarına etki eden denge anlayışı boyutunun incelenmeye değer bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Öğretim üyelerinin iş yüklerinin dengeli dağılımına dönük yönetsel düzenlemeler, iş yaşam dengesini bozan kişisel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunun saptanmasına dönük araştırmaların yapılması yararlı olacaktır.

Denge anlayışı boyutunda öğretim üyesi görüşlerinde, unvan, üniversite ve fakülte değişkenlerine göre fark yoktur. Denge anlayışı boyutunda fakülte, unvan ve üniversiteden bağımsız olarak öğretim üyeleri benzer görüştedir. Gerek görece kurumlaşmış, gerekse kurumlaşmakta olan üniversitelerde öğretim üyelerinin bu dengeyi kurmada sorun yaşamaları, yukarıda da vurgulandığı gibi öğretim üyelerinin kişilik ve mesleğin getirdiği kimi sınırlılıklar - iş yükü, ödeme sistemi, idari düzenlemeler ve merkezi yasal mevzuata tabi olmak gibi nedenlere bağlanabilir. Yanı sıra Türk üniversitelerinde gerek öğrenci sayılarının yüksekliği, gerekse yeterli sayıda öğretim üyesi olmamasının da, iş-yaşam dengesini bozucu bir etki yaptığı söylenebilir. Türkiye'de bir üniversitede örgüt sağlığı konusunda yapılan bir araştırma, örgüt sağlığını bireysel değişkenlerden çok örgütsel değişkenlerin belirlediği ve akademik unvanın örgüt sağlığı boyutları üzerinde etkili olmadığını bulmuştur (Polatçı, Ardıç & Kaya, 2008). Bu araştırma, yaygın sonuçların aksine iş-yaşam dengesi kurmada bireyin kişiliğinden çok örgütsel nedenlerin etkili olduğunu göstermektedir. Öğretim üyelerinin işlerinin bu boyutunu daha üst düzeyde anlamlı bulmaları için bu dengeyi kurmayı engelleyen bazı etkinlik ve formalitelerin azaltılması yanında, özlük haklarının iyileştirilmesi, zaman yönetimi gibi bireysel gelişim programlarının, iş ve özel yaşam dengesini sağlayacak aile dostu program ve politikaların uygulanması önerilebilir.

References/Kaynaklar

- Akar, F.(2015). *Yetenek yönetimi*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Axelrod, E. L., Handfield-Jones, H. & Welsh, T. A. (2001). The war for talent, survey-part two. *McKinsey Quarterly*, 2 , 9-12.
- Ayers, D. F., Miller-Dyce, C. & Carlone, D. (2008). Security, dignity, caring relationships, and meaningful work: Needs motivating participation in a job-training program. *Community College Review*, 35 (4), 257-276.
- Balcı, A. 2009. *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. (7. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barsh, J., Cranston, S. & Craske, R. A.(2008). Centered leadership: How talented women thrive. *Mc Kinsey Quarterly*, 8, 35-48.
- Bowie, N. E. (1998). A kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 17 (9-10), 1083-1092.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brown, A., Kitchell, M., O'Neill, T., Locklear, J., Vosler, A. Kubek, D. & Dale, L.(2001). Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work*, 16, 219-226.
- Bunderson, J. S. & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double – edged sword of deeply meaningful work, *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Caproni, P. J. (March,1997). Work-life balance: You can't get there from here. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33 (1), 46-56.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resources Development International*, 6 (1), 69-83.
- Chalofsky, N. (2007, October). The humane workplace: Aligning value-based organizational culture, meaningful work, and life balance. In *Presentation delivered at the Organization Development Network Conference, Baltimore*.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation, *Developing Human Resources*, 11, 189-203.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Cosack, S., Guthridge, M. & Lawson, E. (2010). Retaining key employees in times of change. *Mc Kinsey Quarterly*. 1-5.
- Darling, J. & Chalofsky, N. (2004). Spirituality in the workplace. *Human Resources and Their Development*, 2, <http://www.eolss.net/Eolss-sampleAllChapter.aspx> 10/05/2016 tarihinde alındı.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250–279.
- Brown, A., Kitchell, M., O'Neill, T., Locklear, J., Vosler, A., Kubek, D., & Dale, L. (2001). Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work*, 16(3), 219-226.
- Konakay, G. ve Altaş, S. S. (2011). Öğretim üyelerinde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ, Fen Edebiyat Dergisi*, 2, 35-71.
- Kutanis, R. Ö., & Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *The Journal of Business Science*, 1(2), 13-30.
- Lair, D. J., & Wieland, S. M. (2012). What are you going to do with that major? Colloquial speech and the meanings of work and education. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 423-452.
- Lieff, S. J. (2009). The missing link in academic career planning and development: Pursuit of meaningful and aligned work. *Academic Medicine*, 84 (10), 1383-1388.
- Li, F. F. & Devos, P. (2008). *Talent management: Art or science: The invisible mechanism between talent and talent factory*. (Unpublished master's thesis). University of Kalmar, Sweden.
- Lucas, K. (2011). Blue-collar discourses of workplace dignity: Using outgroup comparisons to construct positive identities. *Management Communication Quarterly*, 25, 353-374.
- Luecke, R. (2009). *En iyi elemanı işe almak ve elde tutmak*. (Çev. Ö. Sarıkaya). İstanbul: İş Bankası Bankası Kültür Yayınları.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. 2 from, <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm#r13>.
- Mayseless, O. & Keren, E.(2014). Finding a meaningful life as a developmental task in emerging adulthood: The domains of love and work across cultures. *Emerging Adulthood*, 2(1) 63-73.
- McClure, J. P., & Brown, J. M. (2008). Belonging at work. *Human Resource Development International*, 11(1), 3-17.
- Mehrabi, S. Babri, H. Frohar, M., Khabazuan, B. & Salili, S. (2013). Investigating the relationship between organizational psychological capital and meaning in the employees' work (Shahid Beheshti University as a Case Study). *International Journal of Human Resource Studies*, 3 (2), 42-50.
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course* (Unpublished doctoral thesis). Fielding Graduate University, USA.
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. V.(2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19 (1) 47-56.
- Munn, S. L. (2013). Unveiling the work–life system the influence of work–life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*, 15 (4), 401-417.

- Passmore, W. (1985). A comprehensive approach to planning an od/qwl strategy. In War-
rick, D. (Eds.). *Contemporary organization development: Current thinking and applica-
tions*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt
sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve
Ekonomi*, 15 (2), 145-161.
- Pitts, C. B. (1995). *Self as metaphor: Empirical, psychological, and theological approach*.
(Unpublished Doctoral Dissertation). Emory University, USA.
- Robin, C. S. (1998). *Existential perspectives on meaningful work: Explorations with executive
men*. (Unpublished doctoral thesis). The Fielding Institute, USA
- Rosso, B. D. , Dekas, H. G. & Wrzesniewski., A. (2010). *On The meaning of work: A theo-
retical integration and review, Research in Organizational Behavior*. 1-83.
- 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.
- Rulle, M. S. & Chalofsky, N.(2000). Employee perceptions of the meaning of empower-
ment. Academy of Human Resource Development Conference Proceedings, in K.
Peter Kuchinke (Ed.), *Academy of Human Resource Development (AHRD)*. Raleigh-
Durham, North Carolina, 70-77.
- Sinclair, M. L. (2004). *A talent management strategy for the justice institute of BC*. (Unpub-
lished doctoral dissertation). Royal Roads University, Victoria, Canada.
- Strack, R., Baier, J., & Fahlander, A. (2008). Managing demographic risk. *Harvard Busi-
ness Review*, 86(2), 119–128.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Çiftçi, G. E.(2014). Öğretim üyelerinde duygusal zekâ, iş
tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Business Research Turk*,
6 (3), 63-80.
- Terez, T. (2000). *22 keys to creating a meaningful workplace*. Holbrook, MA: Adams Media.
- Tucker, E., Kao, T., & Verma, N. (2006). *Next- generation talent management: Insight on
how workforce trends are changing the face of talent management*. Hewitt Associates
LLC, 1-27.
- Treadgold, R. J. (1997). *Engagement in meaningful work: Its relationship to stress, depressi-
on, and clarity of self- concept*. (Unpublished doctoral dissertation). Saybrook Institu-
te: The Sciences and Engineering, USA.

