

## Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi

The relationship between meaningful work and psychological well-being

Hatice Necla Keleş<sup>1</sup>

### Özet

İçinde bulunduğumuz dünyada hızlı bilgi akışı ve değişen çevre koşullarına uyum sağlamanın giderek önem kazanması örgüt psikolojisi alanında yeni konuları gündeme getirmektedir. Söz konusu konular farklı kültür, sektör ve ölçekte de olsa çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını geçirdikleri işyerlerinde yaşadıkları ve hissettikleri ile ilgili olmaktadır. Anlamli iş algısının çeşitli bireysel ve örgütsel çıktılar ile ilişkili olabileceği tahmin edilmekte olup çalışanların işlerini anlamli bulma düzeylerinin gerek yaşam kalitelerini gerekse örgütsel çıktılarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle; bu araştırma bankacılık sektörü çalışanlarının yaptıkları işleri anlamli bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordayıp yordamadığını belirleme amacını taşımaktadır. Araştırma İstanbul ilinde faaliyet gösteren uluslararası bir bankada görev yapan 162 çalışan ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak “İş Anlamı Envanteri” ve “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Her iki ölçeğin araştırma grubuna aynı anda uygulanması ve elde edilen puanlar arasındaki ilişkilerin hesaplanması sonucu, bankacılık sektörü çalışanlarının işlerini anlamli bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Anlamli iş, iyi oluş, psikolojik iyi olma

### Abstract

The understanding of adopting to fast information flow and the adaptation of employees to changing environmental conditions have led to the birth of new approaches in organization psychology. One of these approaches is the employees' finding their jobs meaningful. It is estimated that the employees' finding their jobs, which they deal with along the day in their workplaces, might be related with various individual and organizational outcomes, and it is believed that the levels of the employees' finding their work meaningful may affect their life qualities and organizational outcomes. Based on this, this study has the aim of determining whether or not the banking sector employees' finding their works meaningful predict their psychological well-being. The study was conducted with 162 employees working at an international bank in Istanbul. The “Job and Meaning Inventory” and “Psychological Well-being Scale” were used as data collection tools in the study. As a result of the analyses of the relations between the points received from the scale applied simultaneously to the study group, it was determined that the employees' finding their works meaningful were high and this predicted their psychological well-being levels. The limitations of the study are discussed with recommendations for future research.

**Keywords :** Meaningful work, well-being, psychological well-being

### Giriş

Bireyler çalışma ile ekonomik anlamda gelir elde etmenin yanı sıra mutluluk duyma, başarı kazanma, tanınma, takdir görme, kendini ispatlama gibi psikolojik kazanımlar da elde etmektedir (Kalleberg ve Loscocco, 1983). Yaptıkları işi anlamli bulan çalışanlar, kendilerini daha iyi hissettiklerini ifade etmekte (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve Mc Kee, 2007), işlerine daha fazla değer vermekte (Nord ve Brief, 1990 ; Harpaz ve Fu, 2002) ve işlerinden duydukları tatmin

---

<sup>1</sup> Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye E-mail: necla.keles@vs.bau.edu.tr

seviyeleri de yüksek olmaktadır (Kamdron, 2005). İşlerini yaparak yüksek bir amaca hizmet ettiğini hisseden çalışanlar daha yüksek iş tatmini ve kişi- iş uyumu göstermektedirler (Sparks ve Schenk, 2001).

Çalışma yaşamında artan sorumluluk, yoğun dikkat gerektiren işler, müşteriyle birebir ilişki kurma gereği, değişim hızının yol açtığı belirsizlikler, yaşam koşullarının giderek güçleşmesi çalışanların potansiyellerini ortaya koymalarına engel olabilmektedir. Zorluklar ile yüz yüze gelindiğinde kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam için çalışanın potansiyelini vurgulayan kavram ise psikolojik iyi oluştur (Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş kavramı olumlu işlevde bulunan çalışanın özelliklerini inceleyen kuramların bir birleşimi olup (Özen, 2010) bireysel açıdan pek çok olumlu sonuç yaratacağı ile ilgili önemli bulgular bulunmaktadır.

Bu bağlamda işlerin zamanında yetiştirilmesi, artan rekabet koşulları ve bankacılık sektörüne özgü sorunlar nedeniyle stresli bir çalışma ortamında performans göstermeleri beklenen bankacılık sektörü çalışanlarının yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve psikolojik iyi oluşları ilişkisine yönelik çalışmaların bu alanda önemli bilgiler verebileceği düşünülmektedir.

### **Anlamlı İş**

Herhangi bir kavram ya da birimin “anlam”ı diğer kavram ya da birimler ile bağlantısını ifade edebilmektedir (Mead, 1934). İnsanların yaptıkları işlerde kendilerine sordukları temel soru, söz konusu görevin kendileri için ne kadar anlamlı olduğu (Kahn, 1990) ile kayda değer ve olumlu olarak deneyimlenen iş olarak tanımlanıp tanımlanmadığıdır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010).

İş anlamlı bulma subjektif bir algı olarak ifade edilebilir. Bunun nedeni ise hangi çağrışımların olumlu tanımlanacağına ilişkin objektif bir kriter olmamasıdır. Bir iş deneyimi algılara ya da hislere göre herhangi bir çalışan için anlamlı olarak ifade edilebilirken bir diğer çalışan için aynı derecede anlamlı bulunmayabilir. Çalışanlar işlerini anlamlı olarak değerlendirdiklerinde, ilişkili olabilecek pozitif kavramlarla, örneğin iş çıktıları ile veya çalışırken yaşadıkları hislerle ilişkilendirebilmektedirler. Ancak iş anlamına ilişkin deneyimlerin çoğunlukla olumlu olması literatürde iş anlamı kavramının olumlu etkisi ile ele alınmasını sağlamış olup Golparvar ve Abedini (2014) de çalışanlar tarafından anlamlı bulunan işin iyi oluş ve mutluluğu etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir.

Anlamlı iş algısı çalışanların iş çevresinde edindikleri subjektif deneyimlerine ve etkileşimlerine dayanmaktadır (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010). Yapılan işin çalışanların anlam yaratma becerileri ile uyumlu amaç, hedef ve değere sahip olması halinde anlamlı olduğu kabul edilmektedir (Chalofsky, 2003; Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve Mc Kee, 2007). Başka bir deyişle çalışanların değer ve hedefleri ile örgütsel değer ve hedefler arasında etkileşimsel bir ilişki varsa çalışanların işlerini anlamı buldukları varsayılmaktadır (Pratt ve Asforth, 2003; May, Gilson ve Harter, 2004). Chalofsky (2003)’ye göre yapılan işi anlamlı bulma “çalışma sürecindeki faaliyetler ile yaşamın anlam ve amacını ifade etme yolu” olarak ifade edilmektedir. İşin çalışan için anlamı sadece ücreti ödenen görev ile ilgili olmayıp; hayatların nasıl yaşandığı ile ilgilidir. Başka bir deyişle hayatta izlenen amaçlar, değerler ve ilişkilerin uyuşması olarak ifade edilebilir (Dimitrov, 2012). Çalışanın işini anlamlı bulmasına ilgiyi arttıran ise örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğu varsayımı (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010) olup, işlerini anlamlı bulan çalışanlar kendilerini daha iyi hissettiklerini ifade etmektedirler (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve Mc Kee, 2007). Çalışanların işlerine yükledikleri anlama ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde ortak bir tanımın bulunmadığı görülecektir. Konu ile ilgili çalışan Neck ve Milliman (1994) çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını örgütsel performanstaki gelişmeler, etkin değişim yönetimi ve yüksek örgütsel bağlılık gibi hem çalışan hem de örgüt için olumlu çıktılar ile ilişkili kabul etmektedirler. Baumeister ve Vohs (2002) anlamın özünün “bağ” olduğuna değinmekte, Milliman

(2003) ise çalışanlar için işlerinin anlamlı kılınmasının örgüt açısından değerli çalışanların elde tutulmasında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Holbeche ve Springett (2004)'e göre çalışanların işlerine yükledikleri anlamın eksikliği sinizm, tükenmişlik ve tatminsizlik gibi olumsuz çıktılar ile ilişkilidir.

Süregelelen değişim ve kaygı ile karakterize edilen hayatı düzenlemede bir araç olarak kabul edilebilen anlam (Vogler ve Pahl, 1994), hayatta izlenen amaç, değerler ve ilişkilerin uyuşmasıdır. Anlam, bireyin iç dünyası ile işyeri arasındaki karşılıklı ilişkiyi ifade etmekte olup, anlam arayışlarında bireylerin üç temel soru etrafında deneyimlerini düzenlediği düşünülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006) :

1. Nereye aitim?
2. Başkalarına nasıl bağlanıyorum ve onlarla nasıl ilişki kuruyorum?
3. Değerim nedir ve diğerlerine katkım nedir?

Pahl (1994), yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyo-demografik değişimlerin çalışanların işe yükledikleri anlamı değişime uğrattığını ve bireyin iş, aile ve diğer yükümlülükleri ile ilgili yeni bir denge arayışına girdiğini iddia etmektedir. Nitekim, çalışana işini anlamlı kılan unsurların onları psikolojik olduğu kadar fiziksel yönden de olumlu etkilediği düşünülmektedir (Morin 2008). İşe yüklenen anlamının eksikliği ise çalışanlarda hayal kırıklığı ile birlikte kendilerini kötü hissetme olarak göstermekte olup örgütler açısından olumsuz çıktılara sebep olabilmektedir (Chartwright ve Holmes, 2006).

### **Psikolojik İyi Oluş**

Günümüz iş dünyasında yaşanan değişimler verimlilik ve etkinlik için organizasyonların temel güç kaynağı olan çalışanlara yönelik farklı bakış açıları ortaya çıkarmış ve çalışanların performansları ile ilişkili olabilecek farklı kavramların ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu kavramlardan biri 1980'li yıllarda deneysel çalışmalar ile başlayan, zorluklar ile yüz yüze gelindiğinde kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam için çalışanın potansiyelini vurgulayan psikolojik iyi oluş kavramıdır (Telef, 2013). “İyi bir yaşam” kavramının nasıl tanımlanacağı ve “iyi bir yaşam”ı oluşturan unsurların neler olabileceğine yönelik tartışmalar yıllardan beri sürmektedir (Ryan ve Deci, 2001).

Yaşam içinde anlamlı amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma olarak ifade edilebilen (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002) psikolojik iyi oluş kavramı olumlu işlevde bulunan bireyin özelliklerini inceleyen kuramların bir birleşimi olup (Özen, 2010) bireysel açıdan pek çok olumlu sonuç yaratacağı ile ilgili önemli bulgular içermektedir. Örneğin psikolojik açıdan iyi olan bireylerin, iş ve özel hayat tatminlerinin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, kendilerine güvenlerinin, motivasyonlarının ve olumlu düşünme güçlerinin daha yüksek olması beklenmektedir (Deneve ve Cooper, 1998). Psikolojik iyi olma hali yalnızca ruhsal açıdan herhangi bir bozukluk olmaması şeklinde düşünülmemelidir. Yaşamdan tat alma, mutluluk, ihtiyaçların karşılanması gibi olumlu etkenler olarak psikolojik iyi olmaya vesile olacak unsurlar olarak ele alınmalıdır. Nitekim son on yılda yapılan çalışmalarda konu ile ilgili değerlendirmeler yüksek psikolojik iyi oluş düzeyinin bireysel performans üzerinde olumlu etki yapacağı öngörülmektedir (Polatçı, 2011). Psikolojik iyi oluşun, bireyin karşılaştığı durumların otaya çıkardığı koşullar karşısındaki bireysel özelliklerinden kaynaklanan tepkilerinin incelenmesiyle temellendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Nitekim birey başkalarının daha uygun şartlara sahip olduğu halde yapamadığı işleri bireysel özellikleri sayesinde gerekli motivasyona ulaşarak yapabilmektedir ki bu durumda kendine yönelik algılarını etkileyen kişilik özellikleri değerlendirilmelidir (Diener, 1984; Veenhoven, 1988).

Son dönemde uluslararası literatürde çalışanlar için anlamlı iş konusuna değinen önemli çalışmalar (Chalofsky, 2003; Pratt ve Ashforth, 2003; May, Gilson ve Harter, 2004; Wrzesniewski, 2003; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010 ) bulunmaktadır. Araştırmacılar refah (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve Mc Kee, 2007), örgütsel bağlılık (Wrzesniewski, 2003), iş tatmini (Wrzesniewski, Mc Cauley, Rozin ve Schwartz, 1997) ve işe devamsızlık (Wrzesniewski, Mc Cauley, Rozin ve Schwartz, 1997) gibi bireysel ve örgütsel çıktılarının kaynağı olarak yapılan işi anlamlı bulma konusuna artan oranda odaklanmışlardır.

Meitar ve arkadaşları 2009 yılında yaptıkları araştırmalarında yaptıkları işin anlamlı bulunmasının çalışanlarda yaratıcılığı artırdığına işaret etmektedirler. Fisher (2010) ve Andrew (2011) iş yerindeki mutluluğun yapılan işi anlamlı bulma seviyesini olumlu yönde etkileyeceğini aktararak iş yerindeki mutluluğa çalışanlar arasında uyum, yöneticilerin tavrı, işe bağlılık, ödül, adalet algısı, iş-yaşam dengesi gibi değişkenlerin olumlu etki ettiğini ileri sürmüşlerdir. Ghadi, Fernando ve Caputi'nin (2011) Avustralya'da tam zamanlı çalışanlara yönelik yapmış oldukları araştırma bulguları çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının dönüşümsel liderlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir. Dimitrov (2012) farklı ülke kültürlerine mensup hizmet sektörü çalışanlarının işlerini anlamlı bulmalarının kaynaklarını araştırmıştır. Araştırmanın bulguları yapılan işin kendisi, üründen duyulan gurur, sosyal çevre ve insancıl örgüt ortamının çalışanların işlerini anlamlı bulmalarında kaynaklık ettiğini göstermiştir. Vuori, San ve Kira (2012) çalışanların işlerini nasıl daha anlamlı bulacaklarının yollarını araştırdıkları çalışmalarında üç ana unsura dikkat çekmektedirler. Bunlar; daha iyi çıktı sağlayabilmek için çalışanların yeterliliğin geliştirilmesi, iş arkadaşlarından olumlu tepkiler alma ve işe ilişkin söz sahibi olma olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmaların yanı sıra işin anlamı ile ilgili objektif ve subjektif fikirler (Michaelson, 2011) ve çalışanların performanslarının artması için işlerini anlamlı kılmalarına yönelik liderlik uygulamalarına (Kerns, 2013 yönelik çalışmalar bulunmaktadır.

Ulusal yazında çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ile ilgili çalışmalar bulunmakla birlikte sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ceylan, Çöl ve Gül (2005) tarafından yapılan çalışmada işin anlamlı bulunması düzeyinin duygusal bağlılığa yol açıp açmayacağı incelenmiş ve işlerini anlamlı bulan çalışanların kurumlarına duygusal olarak bağlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerinde Çöl (2008) tarafından yapılan başka bir araştırmanın analiz sonuçları ise çalışanlarda işi anlamlı bulma boyutunun çalışan performansını olumlu yönde etkilemekte olduğunu göstermiştir. Çünkü anlam, bir görevin yapılaş amacının çalışan için taşıdığı değerdir. Bu nedenle şayet bir çalışan yaptığı işi önemli buluyor ve o işi başaracağı konusunda yeteneklerine güveniyorsa, göstereceği performans düzeyinin artması beklenen sonuçtur. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçlarından hareketle çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının belirtilen etkileri nedeniyle psikolojik iyi oluş ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bankacılık sektörü çalışanlarının işlerine yükledikleri anlam düzeyi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi analiz etme amacını taşımaktadır. Buradan hareketle araştırmanın hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

H1: Bankacılık sektörü çalışanlarının işlerini anlamlı bulma düzeyleri psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamaktadır.

## **Yöntem**

### **Çalışma Grubu**

Amerika’da yapılan bir araştırmada en stresli 10 çalışma alanından birisi olarak finans sektörü kabul edilmektedir (Sağlam Arı, ve ıma Bal, 2010). Finans sektörü gibi oldukça stresli koşullarda işlerini yapmak durumunda kalan bankacılık sektörü çalışanlarının işlerini anlamlı bulmaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile araştırmanın rneklemi Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası bir bankanın İstanbul ili genel müdürlük çalışanları olarak belirlenmiştir. Verileri elde etmek için kolaylı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolaylı rnekleme; bir bölge söz konusu olmadığı durumlarda, araştırmacının yakın çevresinde bulunan, ulaşılması kolay, araştırmaya katılmaya gönüllü bireyler ile çalıştığı örneklem türüdür (Erkuş, 2011). Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre sağlanmıştır. Basılmış anket formları, bırak-topla tekniği ile doldurtulmuştur. 280 çalışana veri toplama araçları iletilmiş olup 186 çalışan araştırmaya katılmak istemiş, 94 çalışan ise katılmak istemediklerini belirtmişlerdir. Yanıtlanan anket formlarından 24 adedi eksik ve hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, 162 anket ile araştırmanın bulguları incelenmiştir. Çalışma kapsamında örneklemden elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 22.0 ile Amos 6.0 paket programları kullanılmıştır. Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik zellikleri Tablo 1’de belirtilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

zellikler	f	%	zellikler	F	%
Cinsiyet			alışma süresi		
Erkek	78	48,1	0-5 yıl arası	109	67,3
Kadın	84	51,9	6-12 yıl arası	45	27,8
			13-20 yıl arası	5	3,1
Eğitim			20 ve üzeri	3	1,8
nlisans	15	9,3			
Lisans	102	63	Toplam Süre		
Yüksek lisans	40	24,7	0-5 yıl	67	41,4
Doktora	5	3,1	6-12 yıl	63	38,9
			13-20 yıl	25	15,4
Medeni Durum			20 yıl ve zeri	7	4,3
Evli	77	47,5			
Bekar	85	52,5			
ocuk Sahibi					
Var	52	32,1			
Yok	110	67,9			

N = 162

Çalışmaya katılanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %51,9’unun kadın, %48,1’inin erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakılacak olursa %47,5’inin evli, %52,5’inin bekar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamına giren çalışanlardan % 67,9’unun ocuk sahibi olmadığı, %32,1’sinin ocuk sahibi olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayan çalışanların yaş ortalaması 30, 93’tür. Mevcut işyerlerinde çalışma süreleri incelendiğinde anketi cevaplayan çalışanların % 67,3’ünün 0-5 yıl arası, %27,8’inin 6-12 yıl arası, %3,1’inin 13-20 yıl arası , %1,2’sinin 20 yıl ve daha fazla süredir

mevcut işyerinde çalışmakta oldukları anlaşılmaktadır. Yanı sıra anketi cevaplayan çalışanların toplam çalışma süreleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde ise % 41,4'ünün 0-5 yıl arası, % 38,9'unun 6-12 yıl arası, %15,4'ünün 13-20 yıl arası , % 4,3'ünün 20 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahip oldukları belirlenmiştir.

### Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Veri toplama araçları olarak “Psikolojik İyi Oluş” değişkenini ölçmede Diener (2010) tarafından sosyo-psikolojik iyi oluşu ölçmek için geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. “Psikolojik İyi Oluş” ölçeğinde bulunan sekiz ifadenin güvenilirliği hesaplanmış ve iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha = 0,85 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeyi değişkeninin ölçülmesinde ise Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen “İş Anlamı Envanteri” kullanılmıştır. Dil geçerliliği için “İş Anlamı Envanteri”nin Türkçe'ye çevirisi ve ardından geri çevirisi yapılmıştır. Türkçeye çevirisi yapılırken, dildeki en uygun cümle yapısının kullanılmasına dikkat edilmiştir. İlk hali ile son çevirideki ifadeler karşılaştırılıp değerlendirilerek anlaşılabilirlik açısından en uygun ifadeler seçilmiştir. “İş Anlamı Envanteri”nde bulunan on ifadenin güvenilirliği hesaplanmış ve iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha = 0,87 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir. Nitekim bu bulgu Steger, Dik ve Duffy (2012)'nin çalışmasında bulunan Cronbach's Alpha = 0,93 değerine yakın bulunmuştur. Steger, Dik ve Duffy (2012) yılında yapmış oldukları çalışmada ise “İş Anlamı Envanteri” için Cronbach's Alpha = 0,93 olarak belirtilmiş olup yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmiştir. Akın vd. ise 2013 yılında yapmış oldukları “İş Anlamı Envanteri” geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin oldukça yüksek olduğunu ve iş anlamını ölçmede kullanılabileceğini belirtmişlerdir.

### Bulgular

Araştırmaya katılan 162 banka çalışanın “işlerini anlamlı bulma düzeyleri” incelendiğinde ölçekten aldıkları puanların ortalamasının 37,21 olduğu, standart sapmasının ise 6,778 olduğu görülmektedir. “İş Anlamı Envanteri”nden minimum 10, maksimum 50 puan alınabilmektedir. Bu çalışmada elde edilen minimum puan 17, maksimum puan ise 50'dir. 10 puan alan bir çalışanın işine yüklediği anlam düzeyinin en düşük, 50 puan alan bir çalışanın ise en yüksek olduğu kabul edildiğinde ortalama değerin 37,21 olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma kapsamındaki banka çalışanlarının puanlarının çoğunlukla 30,432 ile 43,988 arasında olduğu ve işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** *İşi anlamlı bulma düzeyi betimsel istatistik değerleri*

	N	Min.	Max.	Mean	Std.Dev.
İşi Anlamlı Bulma Düzeyi	162	17	50	37,21	6,778

Aşağıda yer alan Tablo 4'de araştırmaya katılan 162 banka çalışanın “psikolojik iyi oluş düzeyleri” incelendiğinde ölçekten aldıkları puanların ortalamasının 30,27 olduğu, standart sapmasının ise 4,975 olduğu görülmektedir. “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”nden minimum puan 8, maksimum ise 40 puan alınabilmektedir. Bu çalışmada elde edilen minimum puan 13, maksimum puan ise 40'dir. 8 puan alan bir çalışanın psikolojik iyi oluş düzeyinin en düşük, 40 puan alan çalışanın psikolojik iyi oluş düzeyinin en yüksek düzey kabul edildiğinde ortalama

değerin 30,27 olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma kapsamındaki çalışanların puanlarının çoğunlukla 25,295 ile 35,245 arasında olduğu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 4.** Psikolojik iyi oluş düzeyi betimsel istatistik değerleri

	N	Min.	Max.	Mean	Std.Dev.
Psikolojik İyi Oluş Düzeyi	162	13	40	30,27	4,975

Banka çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin psikolojik iyi oluşlarına etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinin varsayımları test edilmiş, normallik ve doğrusallık varsayımlarının ihlal edilmediği gözlenerek analize devam edilmiştir.

**Tablo 5.** Model özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası
1	,219(a)	,048	4,87

a Tahmin Ediciler: (Sabit), İş Anlamlı Bulma

b Bağımlı Değişken: Psikolojik iyi oluş

Hipotez için elde edilen regresyon analizi sonucunda işi anlamlı bulma düzeyi ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında 0,219 (R = .219) düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve bağımsız değişken olan “iş anlamlı bulma”nın, bağımlı değişken olan “psikolojik iyi oluş” üzerindeki varyansın % 4,8’ini (R<sup>2</sup> = ,048) açıkladığı görülmektedir. Bir başka deyişle, psikolojik iyi oluş değişkenindeki değişimin % 4,8’i işi anlamlı bulma değişkeni tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 6.** Katsayılar tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta	t	Anlamlılık
1	Sabit Terim	24,292	2,142		11,343	.000
	İş anlamlı bulma	0,161	0,057	0,219	2,838	.005

Tahmin edilen regresyon modeli parametreleri incelendiğinde parametrelerin bireysel (%5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğu görülmektedir. Sabit terim 24,292, işi anlamlı bulma düzeyine ait parametre değeri 0,161 bulunmuştur. Buna göre işi anlamlı bulma düzeyinde gerçekleşecek bir birim artış, psikolojik iyi oluş düzeyinde 0,161 birim artış anlamına gelmektedir. Regresyon analizi bulguları hipotezi desteklemektedir. Yani banka çalışanlarının işlerini anlamlı düzeyi psikolojik iyi oluş düzeyi ile düşük de olsa istatistiksel olarak pozitif yönde ilişkilidir.

## Tartışma ve Sonuç

Pek çok çalışmada da belirtildiği gibi anlam yaratma dinamiği yaşanan zorluklardan sağlam bir geleceğe uzanan köprü gibidir. Bu köprü yaşanan zor durumları ortadan kaldırarak yaşanan anı yönetilebilir kılar. Sarsıcı acının ortasında, bireylere hayatlarında önem yaratacak kararlar almalarına yardımcı olan “anlam terapisi” ileri süren Victor Frankl’in “Umutsuz bir durumla karşılaştığımızda ya da değiştirilemez bir kaderle yüzleştiğimizde bile yaşamda gene bir anlam

bulabileceğimizi asla unutmamalıyız” (Coutu, 2010) ifadesi günümüzde her alanda anlam arayışını gündeme getirmektedir. Frankl’ın anlam terapisi tekniğininin, iş yaşamındaki zor anlarda dayanıklılık ile ilişkilendirilmesi oldukça heyecan vericidir. Nitekim Kalifornia Üniversitesi psikoloji profesörü Salvatore R. Maddi dayanıklılık ve anlam konuları ile ilgili şunları söylemektedir: “Bizim için dayanıklılık eğitimi insanlara günlük yaşamlarında bir anlam oluşturmalarına yardım etmenin bir yoludur” (Coutu, 2010). Bu ifade stresli bir ortamda bulunan bankacılık sektörü çalışanlarının işlerini anlamlı bulmaları konusunun kayda değer bir önemi olabileceğini akla getirmektedir.

Bu araştırmada bankacılık sektörü çalışanlarının yaptıkları işleri anlamlı bulmaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda banka çalışanlarının işlerini anlamlı bulmalarının psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuç Steger, Dik ve Duffy (2012)’nin yaptıkları araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Steger, Dik ve Duffy (2012)’ye göre işlerinin anlamlı olduğunu ve/veya toplumsal hizmet verdiğini söyleyen çalışanlar işlerini yaparken daha iyi psikolojik uyum göstermektedirler. Benzer sonuçlar elde eden çalışmalara göre yaptıkları işleri anlamlı bulan çalışanlar iş ortamında kendilerini daha iyi hissetmekte (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve Mc Kee, 2007), işlerini daha merkezi ve önemli görmekte (Harpaz ve Fu, 2002), işlerine daha fazla değer vermekte (Nord, 1990) ve daha yüksek iş tatmini göstermektedirler (Kamdron, 2005). Çalışanların işlerini anlamlı bulmaları sadece topluma katkıları ile değil, aynı zamanda iş sonuçları ile de ilişkilendirmektedir (Vuori, San, ve Kira, 2012). Michaelson (2005) tarafından yapılan araştırma kurumların çalışanlarının işlerini anlamlı bulmalarına yardımcı olmalarının etik ya da ahlaki bir zorunluluk olmasının yanı sıra çalışanlara ve kuruluşlara sağlayacağı katkının önemini somut bir şekilde göstermektedir. İşlerinde giderek daha çok zaman harcayan çalışanlar, yaşamlarında anlam, istikrar ve kimlik hissi sağlamada işlerini odak noktası olarak görmeye başlamaktadırlar (Hoar, 2004; Holbeche ve Springett, 2004). İşlerinde “anlam yokluğu” 25-35 yaş arası genç çalışanların giderek daha sık işleri ile ilgili olarak hayal kırıklığı yaşadıkları ve sonunda daha tatmin edici kariyerler aramak için mevcut işlerini bıraktıkları “Çeyrek Yaşam Krizi” (Robbins ve Wilner, 2001) olarak adlandırılan yeni bir olgunun sorumlusu olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışma takımlarında liderlerin yapılan işin çalışan için taşıdığı anlamı dikkate almaları dikkate değer olacaktır. Zira Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010), liderleri işin anlamını şekillendiren ve etkileyen önemli bir kaynak olarak betimlemektedir. Liderlik uygulamaları, çalışanların işlerini yaparken benimseyecekleri amacı ve amaca yüklenen anlam seviyesini etkileyebilmektedir. Baltaş (2010)’a göre iş lideri, takımıyla birlikte rekabette üstün sonuçlar alan ve bunu sürdüren kişidir. Sürdürülebilir başarı için, çalışanları hiyerarşik güçle zorlayarak değil, ikna ederek ve ilham vererek harekete geçirmek gerekecektir. Bu ise, liderin yapılan işe anlam yüklemesi ve çevresindekilere de bu anlam duygusunu aktarabilmesiyle gerçekleşir. İş yaşamında amaç ve anlam ilişkisini kavrayan liderler gerek kendi gerekse liderlik ettikleri çalışanlarının mutluluk ve performanslarını arttırabilirler. Anlamlı iş ile lider güvenilirliği arasındaki ilişkiye dikkat çeken Ménard ve Brunet’in (2011) araştırması bu uygulamanın önemine yer vermektedir. Liderler gerek kendi gerekse çalışanlarının yaptıkları işlere anlam yüklemenin olumlu sonuçlarına odaklanmalıdırlar. Zira literatürde psikolojik iyi oluş halinin bireysel açıdan olumlu sonuçlarına yönelik önemli bulgular mevcuttur. Örneğin psikolojik açıdan iyi olan çalışanların, iş ve özel yaşam tatminlerinin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, kendilerine güvenlerinin, motivasyonlarının ve olumlu düşünme güçlerinin daha yüksek olması beklenmektedir (Deneve ve Cooper, 1998). Polatçı ve Akdoğan (2013)’ın akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılardan oluşan farklı meslek grupları üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların psikolojik iyi oluşlarının performansları üzerinde etkili olduğu bulgusu konunun yöneticiler tarafından dikkate alınmaya değer olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte takım olarak çalışmanın bireylerde yapılan yapılan işi anlamlı kıldığına ilişkin araştırmalar mevcuttur. İşlerinin nihai kullanıcılara olumlu etkilerini kavrayan çalışanlar, işlerini önemli ve üstün görerek, yaptıkları ile “çoğunluğun iyiliğine” katkıda bulduklarını düşünmektedirler (Lips-Wiersma, 2002). Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) bunu “birbirine bağlı olma” olarak adlandırmaktadır. Önemli ve anlamlı işi üstlenen bir gruba ait olma algısını yaratmak da ortak bir misyon ve /veya amaç için bir araya gelen, onu sahiplenen, işlerini geliştirmek için harekete geçen takımlar yaratmakla gerçekleştirilir (Kerns, 2013).

Türkiye’de finans sektöründe çalışanların çalışma koşulları, işlerinden umduklarını bulup bulamama, işlerine karşı duyarlılıkları, hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları, ekonomik durum



ve beklentilerin açığa çıkarılması gereken önemli süreçler (Ay ve Avşaroğlu, 2010) olup anlamlı iş ve psikolojik iyi oluş kavramları araştırılmaya değer konular arasında yer almaktadırlar.

Buradan hareketle araştırma sonuçlarına göre finans sektöründe faaliyet gösteren banka çalışanlarının yaptıkları işi anlamlı bulmalarının psikolojik iyi oluşları ile istatistiksel olarak ilişkili olması nedeniyle bölüm yöneticilerine çalışanlarının işlerini anlamlı bulmaları konusunu dikkate almaları önerilmektedir. Stratejilerin ve vizyonların değişebileceği günümüz iş ortamında kurumların değişmez değerlere sahip olması ve söz konusu değerlerin çalışanlarca da benimsenmesi onların işlerini ve kurumda bulunmalarını anlamlı kılmalarına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda kurumlarda çalışan tedarik, değerlendirme ve terfi süreçlerinde adayların özelliklerinin yanında yapılacak işe yüklenen anlam düzeyinin de dikkate alınması önerilmektedir. Zira başarılı kurumlarda çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ile kurumların güçlü değerler sistemine sahip olmaları şaşırtıcı değildir. Güçlü değerler olayları yorumlama ve biçimlendirme yolları sunarak çevreye anlam aşırıları (Coutu, 2010). Bu nedenle kurumların değişmez değerlerinden kurulu değerler sistemine sahip olmaları ve değerlerini çalışanlarına benimsetmeleri bir başka öneri olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmada banka çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile psikolojik iyi oluş değişkeni ilişkisi incelenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı sektör çalışanlarının işlerini anlamlı bulmaları ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve kişi-iş uyumu gibi örgütsel çıktılara etkisi olan farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilmektedir.

Bu araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren uluslararası bir bankanın genel müdürlük çalışanları ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırmanın sonuçları tüm bankacılık sektörü çalışanları için genellenmemelidir. Farklı sektörlerde ve illerde yapılacak araştırmalarda farklı bulguların elde edilmesi mümkündür.

Sonuç olarak bu çalışmada anlamlı iş kavramına ilişkin genel bir fikir verilmiştir. Ülkemizde giderek tanınırlığı artan bu alanda, kuramsal ve deneysel çalışmalar yapılması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education, 3*(2), 11-16.
- Andrew, E. C. (2011). Income and happiness: Getting the debate straight. *Applied Research in Quality of Life, 6*(3), 253-263.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mc Kee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12* (3), 193-203.
- Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7* (1), 1170-1189.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 608-618). Oxford: Oxford University Press,
- Baltaş, A. (2010). Türk kültüründe yönetmek. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*, 199-208.
- Ceylan, A., Çöl, G. & Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6* (1), 35-51.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International, 6* (1), 69-83.
- Coutu, D. L. (2010). Dayanıklılık nasıl işler? İçinde *Zor Zamanlarda Kariyerinizi Yönetmek* (ss.133-149). İstanbul: MESS Yayınları.

- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) , 35-46.
- De Neve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A Meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Diener, E., Lucas R. E., & Oishi S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In R. Snyder & S. Lopez, (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development*, 36 (2), 351 - 371.
- Erkuş, A. (2011). Bilimsel araştırma sarmalı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- Ghadi, M. Y., Fernando M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 34, 532 - 550.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4, 255-268.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55 (6), 639–667.
- Hoar, R. (2004). Work with meaning. *Management Today*, May, 44-53.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In search of meaning in the workplace. New York: Roffey Park Institute Limited.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48 (1), 78-90.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211-1240.
- Kerns, C. D. (2013). Clarity of purpose and meaningfulness at work: Key leadership practices. *International Leadership Journal*, 27-44.
- Keyes, C. L., Shmotkin, M., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Köroğlu, D. (2011). İşgören doyumunu ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 245-266.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual "Meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21 (7/8), 497-519.
- May, D. R., Gilson R. L., & Harter L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11-37.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Meitar, C. R., & Carmeli A., & Waldman, D.A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375.
- Ménard, J., & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A meditation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (4), 331–346.
- Michaelson, C. (2005). I want your shower time: Drowning in work and the erosion of life. *Business and Professional Ethics Journal*, 24, 7–26.
- Michaelson, C. (2011). Whose responsibility is meaningful work? *Journal of Management Development*, 30(6), 548 – 557.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4).
- Morin, E. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. *Santé Psychologique Études et Recherches, Rapport R-543 IRSST*.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6), 9-10.
- Nord, W. R., & Brief, A. P. (1990). *Meanings of occupational work: A Collection of Essays*. Issues in Organization and Management Series. England: Lexington Books
- Özen, Y. (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 4, 46- 58.
- Pahl, R. (1994). *After Success, Fin-De Siècle Anxiety And Identity*. Cambridge: Polity Press.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual*. New York: Open University Press.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Polatçı, S. & Akdoğan, A. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife Crisis*. New York: Penguin Random House.
- Rosso, D. B., Dekas, H. K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Sağlam, A. G., & Çına B. E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (3), 143- 166.
- Saruhan, Ş. C. & Özdemirci, A. (2013). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 1-16.

- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 374-384.
- Veenhoven, R. (2008). Sociological Theories of Subjective Well- Being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well Being* (pp. 44-61). New York: The Guilford Press.
- Vogler, C., & Pahl, J. (1994). Money, power and inequality within marriage. *Sociological Review*, 42 (2), 263-288.
- Vuori, T., San, E., & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management, An International Journal*, 7(2), 231- 248.
- Wrzesniewski, A., Mc Cauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 296-308). San Francisco: Berret-Koehler.

## **Extended Abstract**

### **The relationship between meaningful work and psychological well-being**

#### **Introduction**

Increased responsibility in working life, work that requires intense attention, the need to establish one-to-one relationship with the customer, the uncertainties brought about by the speed of change, and the difficulty of living conditions can all negatively affect employees when it comes to revealing their potential. Self-realization, when faced with difficulties and the concept that emphasizes the potential of employees for a meaningful life, are linked with psychological well-being (Telef, 2013). The concept of psychological well-being is a combination of those theories that examine the characteristics of those employees who function positively (Özen, 2010), and there are important findings with regard to this concept that improve our understanding of positive results from an individual point of view.

#### **Meaningful Work**

'The meaningful work' can be expressed as a subjective perception. The reason for this is that it is not an objective criterion in terms of which associations can be positively identified. A work experience may be highly meaningful for any one person according to his or her perceptions or feelings, but may not be very meaningful for someone else. When employees value their work meaningfully, they can relate it to positive concepts associated with their work, such as work outputs or the feelings experienced during working. However, the fact that the experience of the concept of work meaning is mostly positive, has led to the fact that the concept meaningfulness of work is being dealt with in terms of its positive effect in the literature. Changes in today's business world have brought about different perspectives from the point of view of employees who are the main power source of organizations in terms of productivity and effectiveness. Consequently, it has been found necessary to deal with the various different concepts that may be related to employee productivity and performance. One of these concept is psychological well-being, which began with experimental studies in the 1980s. The concept is based on previous theories of clinical and adult developmental psychology that emphasize the potential of employees to live a meaningful life and positive self-realization when faced with difficulties (Telef, 2013). The debates about how to define the concept of "a good life" and what constitutes a "a good life" have been going on for decades (Ryan & Deci, 2001).

#### **Psychological well-being**

The concept of psychological well-being is a combination of theories that examine the characteristics of a person who functions positively (Özen, 2010), which can be expressed as maintaining meaningful goals in life, engaging in personal development, and establishing quality relations with others (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). It contains important findings which will create many positive results individually. From this point of view, this study aims to analyze the relationship between significant levels of job and psychological well-being in financial sector employees. The hypothesis is as follows:

H1: The extent of finding their meaningfulness of work on the part of financial sector workers predicts their level of psychological well-being.

### **Data Collection Tools**

The study sample was made up of employees of the Istanbul provincial general directorate of an international bank operating in Turkey. The convenience sampling method was used to obtain data. The findings of the research were based on the responses to 162 questionnaires. The "Psychological Well-Being Scale" developed by Diener (2010) to measure socio-psychological well-being was used as a data collection tool to measure the variable "Psychological Well-Being". In order to measure the employees extent of finding their work meaningful, the "Work and Meaning Inventory" developed by Steger, Dik and Duffy (2012) was used. In terms of the Psychological Well-Being Scale, a Cronbach's Alpha value of 0.854 was obtained. As far as the "Work and Meaning Inventory" Scale is concerned a Cronbach's Alpha = 0.872 was obtained.

### **Conclusions**

A simple linear regression analysis was applied to examine the effect of the level of finding work meaningful on the part of financial sector employees on psychological well-being. The assumptions of the regression analysis were tested, and the analysis was continued by observing that there was no violation of normality and linearity assumptions. The regression analysis findings support the hypothesis. The extent of finding their meaningfulness on the part of financial sector employees is statistically related to the level of psychological well-being, albeit low. As a result of the research, it can be seen that the financial sector employees finding their work significantly meaningful, positively predicts their psychological well-being. The results obtained in the research parallel the research findings of Steger et al (2012). According to Steger et al. (2012), employees who say that their work is meaningful and/or provide service to society show better psychological adaptation and, at the same time, have the qualities that institutions desire.