



İşin Anlamlılığının Ekstra Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Nihan Yavuz Aksakal ¹

Öz: İşin anlamlılığı, birey açısından işinin önemi ve kendisi için taşıdığı olumlu anlam hakkındaki psikolojik değerlendirmesi ve algısıdır. Ekstra rol davranışı ise çalışan tarafından gönüllü şekilde sergilenen, örgüt ihtiyaçlarının ötesine geçen, örgüte fayda yaratan davranışlardır. 21. yüzyıl çalışma yaşamına bakıldığında karmaşıklık, belirsizlik ve yoğun rekabet gibi durumlar ön plana çıkmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanların işlerini anlamlı olarak algılamaları hem bireyler hem de örgütler için kilit unsurlardan biri olarak görülmektedir. İşin anlamlı algılanması çalışanların rollerinin ötesine geçerek gönüllü olarak ek davranışlar gösterebilmesini sağlayabilir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı, işin anlamlılığının ve alt boyutlarının ekstra rol davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemiyle 300 katılımcıdan veri toplanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları, işin anlamlılığının ekstra rol davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Ekstra rol davranışı üzerinde işten anlam yaratmanın en fazla etkili olduğu söylenebilir. Böylece örgütlerin işten anlam yaratmayı güçlendirebilecek şekilde iş dizaynı, görevler, sorumluluklar geliştirebilmesi önemli görülmektedir. Çalışma işin anlamlılığına yönelik alt boyutlar çerçevesinde ele alındığından, çalışmanın alan yazın ve uygulamaya yönelik katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Anahtar Sözcükler: İşin Anlamlılığı, Ekstra Rol Davranışı, İşin Pozitif Anlamı, İşten Anlam Yaratma, Çoğunluğun İyiliği

JEL: I31, M12, M54

Geliş : 06 Ekim 2025
Düzeltilme : 01 Aralık 2025
Kabul : 19 Şubat 2026

Tür : Araştırma

Examining the Effect of Work Meaningfulness on Extra-Role Behavior

Abstract: Meaningfulness of work is an individual's psychological assessment and perception of the importance of their work and its positive meaning for them. Extra-role behavior, on the other hand, is behavior exhibited voluntarily by employees that goes beyond organizational needs and creates benefits for the organization. Complexity, uncertainty, and intense competition are prominent in the 21st century workplace. In such an environment, employees' perception of their work as meaningful is considered a key element for both individuals and organizations. A meaningful perception of work can lead employees to voluntarily engage in additional behaviors beyond their roles. In this context, the aim of the study is to examine the effects of the meaningfulness of work and its sub-dimensions on extra-role behavior. Data were collected from 300 participants using a convenience sampling method. Correlation and regression analyses were used in data analysis. The results of the study revealed that meaningfulness of work has an impact on extra-role behavior. Creating meaning from work is arguably the most influential factor in extra-role behavior. Therefore, it is crucial for organizations to develop job design, tasks, and responsibilities that foster the creation of meaning from work. Since the study is handled within the framework of sub-dimensions related to the meaningfulness of the work, it is aimed to contribute to the literature and practice.

Keywords: Meaningfulness of Work, Extra-Role Behavior, Positive Meaning, Meaning Making Through Work, Greater Good Motivations

JEL: I31, M12, M54

Received : 06 October 2025
Revised : 01 December 2025
Accepted : 19 February 2026

Type : Research

Cite this article as: Yavuz Aksakal, N. (2026). İşin anlamlılığının ekstra rol davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 17(2), 309-327. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2026.499>

Copyright: © 2026 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-NC) International License.

¹ Asst. Prof., PhD., İstanbul Ticaret University, Faculty of Business Administration, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye, nyavuz@ticaret.edu.tr

1. Giriş

Yaşamlarından bir anlam bulmaya ve yaratmaya çalışan insanlar için, hayatlarının büyük parçalarından ve faaliyetlerinden birini oluşturan iş aracılığıyla bu anlamın gerçekleştirilebileceği ifade edilmektedir (Aguinis ve Glavas, 2019: 1058). Anlamli gelen bir işin, bireyin hayatına amaç ve önem katabileceği (Steger vd., 2012) ve bireylerin genel olarak daha anlamli ve büyük bir şeyin parçası olduklarını hissetmelerini sağladığı söylenebilir. Böylece, işin anlamlılığı çalışma ortamında ekstra rol davranışları ile daha kolay somutlaşabilmektedir.

Günümüzde çalışma koşulları, çalışanların ve örgütlerin işlerinden ve iş yaşamından beklentileri değişim göstermektedir. Dolayısıyla işin anlamı ve çalışanların işe ilişkin algıları da değişmektedir (Ok ve Lim, 2022). Çalışanlar, günümüz iş yaşamında yalnızca maddi faydaların tatmini ile değil aynı zamanda bireysel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmini ile de ilgilenmektedir (Guo ve Hou, 2022). McKinsey'in (2021) bir araştırmasında katılımcıların %70'i işlerinin kişisel amaç ve yaşam amaçları açısından önemli olduğunu belirtmektedir. McKinsey'in (2022) yapmış olduğu farklı bir araştırmanın sonuçlarına göre ise 18-24 yaş aralığındaki bireylerin anlamli işe önem verdikleri, ücretin sıralamada daha alt sıralarda yer aldığı ortaya konulmaktadır. Bu sebeple, örgütler çalışanlara işleri açısından anlam yaratmak ve çalışanların diğer ihtiyaçlarını dengelemek konusunda stratejileri ve uygulamaları ön plana almaktadır (Han vd., 2021: 5). İşin anlamlılığı, çalışanların kendini örgüt içinde etkili hissetmesini sağlayarak yapıcı ve gönüllü davranışları ortaya çıkarabilir. Taş ve Alparslan (2023) tarafından sivil toplum kuruluşları gönüllüleri ile yapılan bir çalışmaya göre liderlik, gönüllülerin işi anlamli algılamasını güçlendirerek gönüllü katılımı artıran bir unsur olarak görülmekte ve liderliğin "anlam" odaklı rolü ön plana çıkmaktadır. Böylece örgütlerin ve liderlerin çalışanlar açısından anlam üreten ve toplumsal katkıyı vurgulayan iş ve görev tasarımlarını hayata geçirebilmelerinin önemi ortaya konulmaktadır. Örgütlerin yapılan işleri ve görevleri çalışanlar açısından daha anlamli kılmaları ve çevrelerine katkı sağlar şekilde oluşturmaları önemli görünmektedir.

Özellikle gün geçtikçe belirsizliklerin ve karmaşıklığın daha fazla arttığı 21. yüzyıl iş yaşamında sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmak, sadece çalışanların kendilerine verilen iş tanımlarını ve görevlerini gerçekleştirmenin ötesine geçmektedir. Formal olmayan beklentiler ve çalışanların sergilediği gönüllü davranışlar bu konuda oldukça değerlidir. İşgücü dinamiklerinin değişmesi, kuşak farklılıkları gibi çeşitli unsurlar hem çalışanların hem de örgütlerin beklentilerini yeniden tanımlamaktadır. Böylece anlam arayışı, iş yaşamında daha değerli bir kavram hâline gelmektedir. Bu sebeple, işin anlamlılığı ile ekstra rol davranışı arasındaki ilişkiyi anlamak hem bireyler hem de örgütler açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Çalışmada işin anlamlılığının bütüncül olarak ve alt boyutlar bağlamında çalışanların ekstra rol davranışları sergilemeleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde, işin anlamlılığı ve ekstra rol davranışı arasındaki doğrudan ilişkiyi temel alan çalışmaların kısıtlı olduğu ve yapılan çalışmaların da daha çok işin anlamlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı çerçevesinde şekillendiği görülmektedir (Acaray, 2020; Vural vd., 2021). Bu çalışmada özellikle işin anlamlılığı kavramı alt boyutlar üzerinden irdelenerek, alt boyutların ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. İşin anlamlılığının alt boyutlar özelinde irdelenmesi, çalışmayı özgün kılan unsurlardan biri olarak görülebilir. Böylece konunun daha derinlemesine incelenmesine fayda sağlaması umut edilmektedir. Aynı zamanda çalışmadan elde edilecek bulguların, uygulayıcıların yeni stratejiler geliştirmesine ve iş süreçlerinde bu unsurları dikkate almasına katkı sunması beklenmektedir. Ek olarak, ilgili iki kavramın birlikte ele alındığı ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalara bakıldığında, ulaşılabilen çalışmaların birçoğunun öğretmen katılımcılar/ eğitim sektörü çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Fu ve Huang, 2024; İmalı ve Kaya, 2022a; İmalı ve Kaya, 2022b; Selamat vd., 2017). Bu çalışmanın perakende sektöründe gerçekleştirilmiş olması çalışmanın özgün noktalarından biri olarak görülebilir. Belirtilen unsurlar çerçevesinde çalışmanın alan yazına değer katacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle işin anlamlılığı ve ekstra rol davranışına yönelik kavramsal çerçeve açıklanmakta, ardından alan yazındaki araştırmalar ve kavramlarla ilgili teoriler ışığında araştırmanın hipotezleri geliştirilmektedir. Üçüncü bölümde yöntem, veri toplama araçlarına ve örneklem bilgisine,

dördüncü bölümde çalışmanın bulgularına yer verilmektedir. Beşinci bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilere değinilmektedir.

2. Alan Yazın ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

2.1. İşin Anlamlılığı

Alan yazında işin anlamlılığı üzerine konunun farklı özelliklerine odaklanan tanımlar mevcuttur. İşin anlamlılığı alan yazında öncelikle psikolojik bir bakış açısı ile incelenmiş, anlam algısının bireylerin iş deneyimleri ve etkileşimlerine ilişkin öznel yorumlarına yönelik olduğu varsayılmıştır. Ardından bu çerçeve işe ilişkin genel inançlar, değerler ve tutumlar, kişisel deneyim, işe verilen önem gibi çeşitli unsurlarla genişletilmiştir. Bu sebeple alan yazında işin anlamlılığı açısından bireysel deneyimleri, bireyin bilişlerini ve duygularını da kapsayan geniş bir çerçeveden bahsedilebilmektedir (Rosso vd., 2010: 94). Öyle ki işin anlamlılığı, bir bireyin işinin önemi ve kendisi için taşıdığı olumlu anlam hakkındaki psikolojik değerlendirmesidir (Guo ve Hou, 2022). Hackman ve Oldham (1975: 161-162) kavramı, değerli ve zahmete değer bir işi tecrübe etmekle bağıntılı bulurken, Fletcher ve Schofield (2021: 2977) ise anlamın, iş rolünün tasarımı ve bu süreçte deneyimlenen ödüllendirici sosyal etkileşimler aracılığıyla ortaya çıktığını savunmaktadır.

İşin anlamlılığı; bireyin potansiyelini ortaya çıkarabilmeye imkân sağlayan, sadece bireye değil çevresine de anlam katan çok boyutlu bir yapı ve kişiselleştirilmiş bir deneyimdir (Allan vd., 2018; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Tan vd., 2023). Kavramın kilit unsurları arasında örgütsel faktörler ve iş ile ilgili faktörler bulunduğu söylenebilir (Lysova vd., 2019: 375). Örgütsel faktörler ile işin niteliği arasındaki etkileşimin sonucu olarak kavram, iş amacının anlaşılması ve çalışanların günlük rutinlerini daha geniş bir amaç çerçevesinde anlamlandırmasına katkıda bulunmaktadır (Meng vd., 2023: 17759-17761). Böylece anlamlılık terimi bu çalışmada, kişinin örgütte gerçekleştirdiği hedef ve faaliyetlerin kendisi ve yaşamıyla ilişkili olarak önemine ilişkin algısı olarak ele alınmaktadır (Han vd., 2021: 5).

Alan yazında işin anlamlılığı işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği olmak üzere Steger vd. (2012) tarafından detaylı şekilde incelenmektedir. İşin pozitif anlamı, psikolojik anlamlılık fikrinin yansımaya dayanmaktadır. Bu boyut, bireylerin işlerini anlamlı ve önemli olarak algılamasıyla ilgilidir. İşten anlam yaratma boyutu, yapılan işin insanların yaşamlarında bir bütün olarak anlam inşa etmesine dayanmaktadır. Bu boyut, insanların yaptıkları işlerin daha geniş yaşam bağlamını yakalamaya yardımcı olduğunu ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayabileceğini belirtmektedir. Çoğunluğun iyiliği boyutu ise yapılan işin başkaları üzerinde daha fazla etki yaratması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta başkalarına fayda sağlamak önemli hale gelmektedir (Steger vd., 2012: 324-325).

Çalışma hayatında anlam olgusuna ulaşmanın, bireyin iş süreçlerinde bütünlük ve tutarlılık hissetmesine bağlı olduğu belirtilmektedir (Bendassolli vd., 2015: 2). Bu bağlamda alan yazında işin anlamlılığı üzerine farklı modeller ortaya konulmaktadır. Lips-Wiersma ve Morris (2009: 499-500) işin anlamlılığı için kendini geliştirmek, başkalarıyla birlik olmak, başkalarına hizmet etmek, kendini ifade etmek olarak dört kaynağın bulunduğunu ve bu kaynaklar arasındaki gerilimleri anlamının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Steger vd. (2012) pozitif anlam, işten çalışarak anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği (daha büyük iyi motivasyonlar) unsurları üzerinden işin anlamlılığına yönelik bir model ortaya koymaktadır. Bailey ve Madden (2016) çalışmalarında işin anlamlılığı için başkaları açısından da anlamlı olup kendini aşan, duygusal açıdan dokunaklı, sürekli değil zaman zaman ortaya çıkabilen, geriye dönüp bakıldığında ve daha derin düşüldüğünde, kişisel yaşam deneyimlerinin daha geniş bağlamında da değerlendirilebildiğini belirten bir yapı ortaya koymaktadır. Martela ve Pessi (2018) ise kavramı önem, kendini gerçekleştirme ve daha geniş amaç olarak üç yapı şeklinde ifade etmektedir. Alan yazında farklı modellerin varlığı bulunsa da modellerin benzer konulara yönelik boyutlar konusunda bağdaştığı söylenebilir. Bu modeller birlikte değerlendirildiğinde işin anlamlılığının bireysel tatmin ve içsel motivasyonla birlikte sosyal ve ilişkisel değerlendirmeleri kapsayan çok boyutlu bir yapıda olduğu söylenebilir. Bahsedilen modellerin ortak noktasının, işle kurulan bağın sadece maddi unsurlar veya üretkenlik temelli olmadığı; değer temelli ve öznel bir deneyim olduğu düşünülebilir.

Kavrama yönelik alan yazında genellikle olumlu bakış açıları var olsa da kavramın sonuçlarına yönelik çeşitli olumsuz sonuçlarla da karşılaşabilmek mümkün görünmektedir. Alan yazında çalışma hayatındaki anlam olgusunun karmaşık, rahatsız edici duygularla ilişkili gerginlik veya çatışma anlarında da ortaya çıkabileceğini belirten farklı bakış açılarından da bahsedilmektedir (Blustein vd., 2023: 297). Bireyler işlerinden çok yüksek anlam algıladıklarında kimi zaman bu durum sahip oldukları sınırları bulanıklaştırarak, zihinsel ve bedensel olarak onları işe çekebilmektedir. Bunun sonucunda işin yüksek derecede anlamlı algılanması ile kimi zaman çalışanların, zihinsel sağlık ve refahının bozulması, iş-aile ilişkilerine yönelik sınırların bulanıklaşması, tükenmişlik gibi durumlarla karşılaşabileceği ifade edilmektedir (Soren ve Ryff, 2023: 7-8).

2.2. Ekstra Rol Davranışı

Ekstra rol davranışının temellerine bakıldığında sosyal değişim teorisinden bahsedilebilmektedir. Sosyal değişim teorisi, olumlu ve istenilen çalışma ortamı davranışlarını ve örgütteki sosyal ilişkileri açıklama konusunda yararlanılan teorilerden biridir (Alnaimi ve Rjoub, 2021: 3). Sosyal değişim teorisi, çalışanlara destekleyici bir çalışma ortamı sağlamanın onları sorumlu hissettirdiğini ve çalışanların da ek görevler üstlenerek örgüte karşılık verme eğiliminde olduklarını savunmaktadır. Teori, karşılıklık konusuna odaklanarak çalışanların olumlu bir davranış/durum karşısında kendilerinin de benzer şekilde karşılık vereceğini ileri sürmektedir (Farid vd., 2023).

Ekstra rol davranışı, bir çalışanın örgütteki iş tanımlarının ötesine geçen ve örgüte fayda yaratan davranışlarıdır (Yu vd., 2021: 2). Somech ve Drach-Zahavy (2000: 650) tarafından ekstra rol davranışı *“Örgütsel hedefleri desteklemek amacıyla, belirtilen rol gerekliliklerinin ötesine geçen ve bireye, gruba veya örgüte yönelik olan davranışlardır.”* şeklinde ifade edilmektedir. Tanımlara bakıldığında özellikle ortaya çıkan en önemli vurgu, davranışın gönüllü şekilde ortaya çıkmasıdır. Davranış, iş tanımında ve görev/sorumluluklar içerisinde yer almamakta, çalışan tamamen kendi isteğine bağlı şekilde gerçekleştirmektedir. Ekstra rol davranışı, resmi ödül sisteminin bir parçası olmayan davranışlardan oluşmaktadır ve bireyin içsel motivasyonuna dayanmaktadır (Srivastava ve Dhar, 2019). Çok boyutlu bir yapıdan oluşan ekstra rol davranışına gönüllülük, çaba gösterme, başkalarına yardım etme, kendiliğinden işbirliği, destekleyicilik, yenilikçi ve yaratıcı eylemlerde bulunma, kurumsal hedefleri destekleme gibi davranışlar örnek gösterilebilir. Bu davranışlar iş tanımının dışında kalan davranışlardan oluşmakta olup, örgüt açısından etkinlik, verimlilik ve sosyal sermaye gelişimine destek gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Chen vd., 2020; Cropanzano vd., 2017; El-Gazar ve Zoromba, 2021: 2; Kim ve Mauborgne, 1996: 500; Pace vd., 2021; Stoner vd., 2011: 94; Wahda vd., 2020).

Ekstra rol davranışı; etik olmayan davranışların gerçekleşmesini engelleme ve haksızlık, adaletsizlik gibi durumlara yönelik düşünceleri dile getirme gibi davranışlarla da görülebilmektedir (Srivastava ve Dhar, 2019). Bahsedilen ekstra rol davranışları örgütlerin işbirlikçi bir çalışma ortamına da katkıda bulunabilmektedir (Ok ve Lim, 2022: 2). Ek olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları, istihdam koşulları ve eğitim-gelişim imkanları gibi unsurlar çalışanların rol dışı davranışlarda bulunmasına yardımcı olabilmektedir (Pace vd., 2021). Böylece örgütlerin misyonlarını gerçekleştirmesi, bireyler arasında olumlu ilişkiler kurulması, örgütlerin büyümesi gibi çeşitli olanaklar sağlayabilir (El-Gazar ve Zoromba, 2021: 2; Tierney vd., 2002: 293).

Konunun yukarıda değinilen etkilerine rağmen, bahsedilen davranışların kuramsal sınırlarını belirlemek kimi zaman karmaşık olabilmektedir. Alan yazındaki bazı çalışmalar, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ekstra rol davranışını benzer/yakın anlamda nitelendirmektedir (Cüce vd., 2024; Uçar, 2025). Bazı çalışmalar ise ekstra rol davranışını örgütsel vatandaşlık davranışına göre daha geniş bir çerçevede konumlandırmaktadır. Organ (1988) tarafından kavramsallaştırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, ekstra rol davranışlarının özel bir formu olarak ele alınırken; Podsakoff ve MacKenzie (1997), ekstra rol davranışını; örgütsel vatandaşlık davranışları ve zarar verici davranışlar olmak üzere iki boyutta daha geniş bir kavram olarak değerlendirmektedir. Hall ve Ferris (2011), bu kavramın örgütsel vatandaşlık davranışını da içine alan daha kapsamlı bir yapıda olduğunu savunmaktadır. Öz (2015), bu kapsam farkını davranışsal çeşitlilikle açıklamaktadır. Buna göre ekstra rol davranışları, yalnızca olumlu veya destekleyici eylemleri değil; aynı

zamanda mevcut durumu sorgulayan mücadeleci veya engelleyici unsurları da barındırmaktadır. Böylece ekstra rol davranışının geniş bir çerçeveye sahip olduğu ve kavramın örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde yatan bir kavram olduğu söylenebilir (Köse, 2024: 182). Sancar ve Bekaroğlu (2020) tarafından bahsedildiği üzere örgütsel vatandaşlık davranışı içeriğinde yer alan “ekstra rol” vurgusu, davranışı standart biçimde ortaya koymaktan ziyade; birey ve/veya içinde bulunulan durum açısından değişkenlik gösterebilecek şekilde göreceli bir bakış açısı biçiminde ortaya konulmaktadır. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışı ve ekstra rol davranışı kavramlarının, birbirini tamamlayan unsurlar olup, aralarındaki sınırın oldukça geçirgen/ince olduğu söylenebilir. Bu çalışma kapsamında bağımlı değişken olarak ekstra rol davranışı incelenmektedir. Morrison (1994) bir eylemin rol içi veya rol dışı olarak algılanmasının, çalışanın da görev ve sorumluluklarını nasıl algıladığını, işine yüklediği anlama göre şekillenebildiğini belirtmektedir. Bu durum, işin anlamlılığı açısından değerlidir. Bu doğrultuda ekstra rol davranışının kavramsal olarak daha geniş ve kapsayıcı bir yapıya sahip olması, işin anlamlılığının çalışanların davranışları üzerindeki etkilerinin daha geniş incelenebilmesi için bu çalışmada ekstra rol davranışı ele alınmaktadır.

2.3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Çalışanlar, yaptıkları işleri anlamlı, fayda yaratan ve önemli işler olarak algıladıklarında resmi görevlerini ve sorumluluklarını gerçekleştirirken örgüte yönelik gönüllü şekilde katkılarda bulunma eğilimi de gösterebilmektedir (Grant, 2008). Alan yazında işin anlamlılığının çeşitli ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğine yönelik vurgular bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976; Rosso vd., 2010). İşin anlamlı algılanmasının yardım etme, sorumluluk alma ve gönüllü katılım davranışı gibi çeşitli ekstra rol davranışları üzerinde etkileri olduğu ortaya konulmaktadır (Steger vd., 2012). Çalışmanın bu bölümünde teorik temeller ve alan yazın incelemesi ışığında araştırmamızın hipotezleri geliştirilmiştir.

İşin anlamlılığı kavramı açısından alan yazında öne çıkan teorilerden biri iş karakteristikleri modelidir. Hackman ve Oldham (1976) tarafından ortaya konulan iş karakteristikleri modeli, iş ve görev tasarımının işteki anlamlılık deneyimlerini nasıl etkilediğini incelemektedir (Bankins ve Formosa, 2023: 727). İş karakteristikleri modeline göre beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirim gibi iş karakteristikleri çalışanın işini anlamlı bulmasının öncülleri olarak görülmektedir (Oruç, 2019: 25). İş özelliklerinin, dolaylı ve doğrudan rol dışı davranışlarda önemli olduğu belirtilmektedir (Sulea vd., 2012: 200). Ekstra rol davranışı gibi davranışların iş tasarımıyla ilgili girişimlerin bir sonucu olduğu görüşü mevcuttur (Demerouti vd., 2015). Na-Nan vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada ekstra rol davranışı olarak görülen örgütsel vatandaşlık davranışının iş özelliklerinden etkilendiği ortaya konulmaktadır. İşte anlamlılığının, iş rolünün tasarımı aracılığıyla ortaya çıktığı (Fletcher ve Schofield, 2021: 2977) görüşü de düşünülecek olduğunda işin çalışanlara anlamlı gelmesi sonucu ekstra rol davranışı gösterebilecekleri varsayılabilir. İşin karakteristikleri, işin deneyimlenen anlamlılığı üzerinde önemlidir. Beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi bir bütün halinde çalışanın işi anlamlı bulması konusunda kritik unsurlar olarak görülmektedir. Bireyler tarafından iş daha ilgi çekici ve başkalarına katkı sağlayan çıktılar şeklinde algılandığında, bireylerin işlerini anlamlı bulma olasılıklarının daha yüksek olacağı ifade edilmektedir (Bhatti vd., 2024: 3-4).

Bu çalışma açısından incelenen diğer bir teori, kişi-örgüt uyumu teorisidir. Kişi-örgüt uyumu teorisi; bireyin değerleri, hedefleri ve beklentileri ile örgütün kültürü, değerleri, normları arasındaki bütünleşme ve uyum üzerinedir. Bu bütünlük ve uyum hem çalışanın anlam bulması hem de örgütsel verimlilik açısından önemlidir (Taş, 2022). Taş (2022) tarafından sivil toplum kuruluşları gönüllüleri ile yapılan çalışmanın sonucuna göre, kişi-örgüt uyumu işin anlamlılığını pozitif şekilde etkilemektedir. Aynı çalışmada kişi-örgüt uyumunun rol ötesi davranışların görülmesi açısından da değerli olduğu öne sürülmektedir. Yukarıda bahsedilen alan yazın ve ilgili teoriler ışığında çalışmamızın ilk hipotezi oluşturulmuştur:

H₁: İşin anlamlılığı ekstra rol davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışanlar tarafından algılanan işin anlamlılığının, ekstra rol performansını iyileştirdiği (Chou vd., 2022), iş performansını olumlu yönde etkilediği (Akar ve Bekar, 2021), bireylerin kariyerine olan bağlılığını ve ekstra çaba gösterme isteğini yansıtan uzun vadeli sonuçları etkilediği ileri sürülmektedir (Hulshof vd., 2020: 356). Çalışanların işi anlamlı algıladıklarında ve olumlu deneyime sahip olduklarında iş tanımındaki

yükümlülüklerin ötesine geçerek, olumlu yönde farklı işler yapmaları da mümkün olabilmektedir (Jannah ve Santoso, 2017: 13).

Alan yazında yapılan farklı araştırmalara bakıldığında, Nasurdin vd. (2013) tarafından akademik personellerin katılımıyla yaptıkları araştırma, anlamlı iş deneyiminin daha fazla gönüllü ekstra rol davranışına yol açabileceğini göstermektedir. Taş (2022) tarafından yapılan çalışmada işin anlamlı olarak algılanması ile çalışanların işe daha fazla odaklandıkları, işle bütünleşebildikleri ve işin anlamı ile motive oldukları belirtilmektedir. Selamat vd. (2017) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada ise anlamlı işlerle ilgilenildiğinde resmi iş gereksinimlerinin ötesine geçerek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecekleri ortaya konulmaktadır. Bu araştırmalar çerçevesinde çalışmanın H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: İşin pozitif anlamı ekstra rol davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Bireylerin iş rollerini anlamlı ve kendisi için kişisel olarak önemli olduğunu algıladığında, karşılaştıkları sorunları daha titiz şekilde incelemeye ve yeni çözümler aramaya başladığı belirtilmektedir (Afsar ve Badir, 2017: 97). Konuya, kişi-iş uyumu çerçevesinden bakıldığında; çalışanın bilgisinin ve becerilerinin iş pozisyonunun gerektirdikleri ile uyumu şeklinde tanımlanan kişi-iş uyumu, işin anlamlılığının önemli bir kaynak olarak görülebilir. Anlam duygusunun kazanılması, iş özelliklerinin ve kişinin işe yönelik ihtiyaçlarının uyumunu sağlamayı gerektirmektedir (Guo ve Hou, 2022). Öyle ki, Taş (2022) tarafından sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllüler ile yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; kişi-örgüt uyumunun işin değerli, önemli ve faydalı olarak algılanmasında önemli rol oynadığı belirtilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde işin anlamlılığı ile ekstra rol davranışlarından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bağ olduğu söylenebilir. İşin anlamlılığı, çalışanın yaptığı işi sadece bir geçim kaynağı olarak değil, bireysel değerleriyle uyuşan ve toplumsal fayda üreten bir araç olarak görmesini sağlamaktadır. Bu anlam arayışı, bireyin örgütsel bağlılığını ve psikolojik sahiplenme duygusunu harekete geçirerek; onu sadece görev tanımındaki sorumluluklarla sınırlı kalmayan, ekstra rol davranışlarına yöneltebilir. İşten anlam yaratma süreci, çalışanın işini sadece teknik bir faaliyet olarak değil, kişisel kimliğini ve toplumsal katkısını ifade ettiği bir alan olarak algılamasını sağlamaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu algı; anlam, yeterlilik, özerklik, etki oluşturarak ve psikolojik güçlenmenin motivasyonel yapısını inşa ederek, çalışanın yaptığı işin bağlamını ve rolünü kontrol etme yetenek ve arzusunu oluşturmaktadır (Acaray, 2020: 239). Böylece, çalışanın içsel motivasyonunun artması sağlanarak resmi görev tanımlarının ötesine geçerek teşvik eden bir aracı görevi üstlenmektedir (Tims vd., 2013). Özellikle işinde anlam bulan bireylerin, çalışma arkadaşlarına destek olma (yardımseverlik) ve kurumsal gelişime gönüllü olarak katkı sağlama (sivil erdem) gibi ekstra rol davranışlarını sergiledikleri belirtilmektedir (Berg vd., 2010; Steger vd., 2012). Bu doğrultuda, işten anlam yaratmanın bireyin psikolojik sahiplenme duygusunu güçlendirerek ekstra rol davranışını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Böylece çalışmanın H₃ hipotezi oluşturulmuştur:

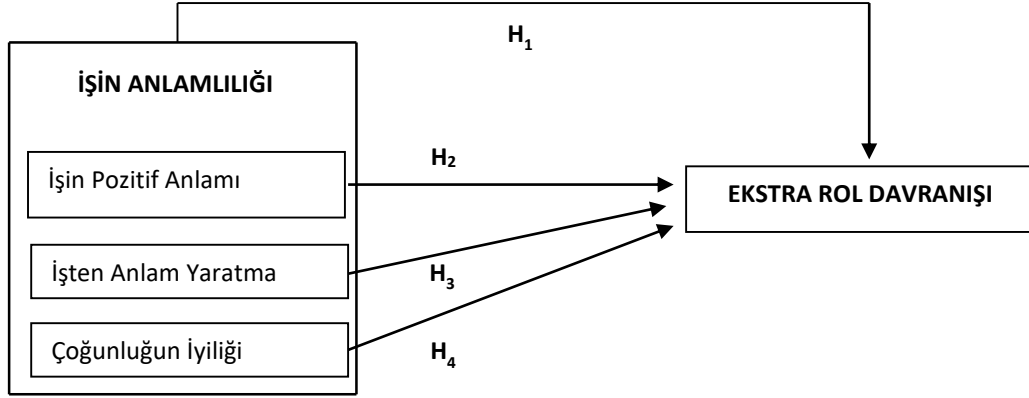
H₃: İşten anlam yaratma ekstra rol davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Alan yazında işin anlamlılığı açısından bireyin yaptığı işin başkalarının yaşamı üzerindeki etkisi de önemli görülmektedir. Polat Dede'nin (2019: 299) belirttiğine göre işin, diğer bireylerin yaşamında etkilerinin bulunması halinde birey, görevi daha önemli algılamakta ve bu durum da işin anlamlılığına yönelik algıyı etkilemektedir. Yıldırım vd. (2021) tarafından havaalanlarındaki yer hizmetlerinde çalışanlarla yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çoğunluğun iyiliği iş stresi ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bireyin daha büyük bir amaç doğrultusunda hareket etme eğilimiyle ekstra rol davranışı gösterebileceği düşünülebilir. Taş'ın (2022) çalışmasına göre kişi-örgüt uyumunun gönüllülerin işi değerli, önemli ve faydalı olarak algılamasında önemli olduğu ve gönüllülerin manevi faktörlerle ve işin anlamlı olması ile motive oldukları görülmektedir. Yıldırım ve Kaplan (2022) tarafından eğitim yöneticileriyle yapılan çalışmada ise çoğunluğun iyiliğinin bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği ortaya konulmaktadır. Böylece bireyin gönüllü şekilde, rol dışı katkı davranışlarının da artabileceği düşünülebilir. Bu çalışmalar ışığında H₄ hipotezi oluşturulmuştur:

H₄: Çoğunluğun iyiliği ekstra rol davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın amacına ve oluşturulan hipotezlere yönelik olarak araştırmanın modeline Şekil 1’de yer verilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Bu çalışmada araştırma modelinde görüldüğü üzere işin anlamlılığı kavramı bütüncül ve alt boyutlar olmak üzere ayrı ayrı incelenmekte, ekstra rol davranışı ise bütüncül bir yapıda ele alınmaktadır. Bu yaklaşımın temel sebebi, ekstra rol davranışının bir bütün olarak gösterilmesinin örgütsel fayda açısından önemli olmasıdır. Böylece sadece teorik bağlamda değil, aynı zamanda örgütsel stratejilerin ve iş dizaynı süreçlerinin optimize edilmesi hususunda uygulayıcı, yönetici ve karar vericiler için bir rehber niteliği taşımaktadır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmanın amacı, işin anlamlılığının bir bütün olarak ve alt boyutları açısından ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada işin anlamlılığının ve alt boyutlarının ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek amacıyla nedensel açıklayıcı araştırma deseninden yararlanılmaktadır. Nedensel açıklayıcı desen, değişkenler arasındaki etkileşimi çeşitli istatistiki testler aracılığıyla ortaya koyarak belirli değişken/değişkenlerin diğer değişken/değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalarda tercih edilebilmektedir (Karasar, 2016).

3.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de perakende sektörünün önemli bileşenlerinden biri olan hazır giyim alt sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Perakende sektörü, tüketiciler ile direkt temasın bulunduğu, dinamik, yoğun etkileşim gerektiren, hizmet kalitesinin ve tüketici memnuniyetinin önemli yer tuttuğu bir sektördür. Sektör, hizmet sunumuna da dayalı bir yapıyı içerdiğinden çalışanların görev ve sorumluluklarını gerçekleştirirken işlerine yönelik algıları ve gösterdikleri davranışlar da önem kazanmaktadır. Bu sektörün yapısı gereği; tüketicilerle sağlıklı şekilde etkileşim halinde bulunmak, onların ihtiyaçlarını ve isteklerini doğru şekilde anlayabilmek, bir takım üyesi olarak hareket etmek gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bu noktada çalışanların işlerini anlamlı bulmaları ve buna yönelik ekstra rol davranışları gösterebilmeleri sektör açısından değerli kavramlar haline gelmektedir. Böylece evrenin, çalışmanın amacına uygun bir zemin sunduğu düşünülmektedir.

Araştırma evreninin genişliği göz önüne alındığında, katılımcıların coğrafi olarak farklı bölgelerde bulunmaları nedeniyle, örneklem yöntemi olarak erişilebilirlik temelinde gönüllü katılıma dayalı olan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sınırlı zaman ve kaynak çerçevesinde yürütülmesi de bu yöntemin tercih edilmesinde etkili olmuştur. Örneklem büyüklüğü için alan yazındaki çeşitli görüşler dikkate alınmıştır. Alan yazında ölçek geçerlilik- güvenilirlik çalışmalarında kullanılan ölçeklerdeki madde

sayısının en az 5 veya 10 katı katılımcının bulunması (Hair vd., 2019; Tabachnick ve Fidell, 2013) kuralı dikkate alınmıştır. Araştırmada faydalanan ölçekler toplam 27 ifadeden oluşmaktadır. Bu bağlamda toplamda elde edilen 300 geçerli anket, analizlerin istatistiksel gücü için yeterli görülmüştür.

Çalışma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 06.05.2025 tarihli ve E-65836846-044-351879 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayı ardından araştırma süreci başlatılmış, araştırma verileri Haziran-Eylül 2025 tarihleri arasında toplanmıştır.

Veri toplama sürecinde, hedef kitleyi temsil eden hazır giyim perakende çalışanlarına erişim sağlamak amacıyla dijital tabanlı profesyonel ağlar ve sektörel iletişim kanalları şekilde kullanılmıştır. Bu platformlar üzerinden, araştırmanın kapsamına uygun profesyonel özelliklere sahip çalışanlara doğrudan davet iletilerek anket formu dijital ortamda sunulmuştur. Katılımcıların seçiminde sektör tecrübesi ve aktif çalışma durumu gibi kriterler ön planda tutularak verilerin niteliği korunmaya çalışılmıştır. Uygulama aşamasında etik standartlar gereği katılımcılara aydınlatılmış onam bilgisi, kişisel verilerin korunması, anonimlik ve gönüllülük ilkeleri doğrultusunda toplanan verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı bilgisi verilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmaktadır. Anket soruları üç temel bölümden oluşmaktadır. Ankette ilk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ortaya koyabilmek amacıyla bu konuya ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde işin anlamlılığını ölçebilmek adına işin anlamlılığı ölçeği ve üçüncü kısımda ise ekstra rol davranışına yönelik ölçek yer almaktadır.

Araştırma hipotezlerini test edebilmek üzere iki farklı ölçek kullanılmaktadır. Araştırmada yararlanılan ölçeklerden biri işin anlamlılığı ölçeğidir. Çalışmada, Steger vd. (2012) tarafından geliştirilen ve Özkan'ın (2017) çalışmasında yer alan işin anlamlılığı ölçeğinden yararlanılmaktadır. Özkan (2017) çalışmasında, işin anlamlılığı ölçeğine yönelik olarak Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Çalışmalar sonunda ölçeğin, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Ölçek, 5'li Likert ölçeği yapısında olup, 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek; işin pozitif anlamı (4 ifade), işten anlam yaratma (3 ifade) ve çoğunluğun iyiliği (3 ifade) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada araştırmanın amacı ve hipotezleri itibarıyla ölçek işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği olarak üç alt boyut üzerinden ele alınmaktadır.

Araştırmada katılımcıların ekstra rol davranışını ölçmek üzere VandeWalle vd. (1995) tarafından geliştirilen ve Kalmaz'ın (2019) çalışmasında yer alan ekstra rol davranışı ölçeği kullanılmaktadır. Kalmaz (2019) çalışmasında ölçeğin çeviri çalışmasını, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmiştir. Çalışmalar sonunda ölçeğin, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konulmuştur. Ölçek, 5'li Likert ölçeği yapısında olup, 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek yardım etme (12 ifade) ve ses davranışı (5 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu çalışmanın amacına yönelik ölçek, bir bütün olarak ele alınmaktadır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1'de araştırmanın katılımcılarına yönelik betimleyici istatistikler yer almaktadır. Kadın katılımcıların oranı %58,7, erkek katılımcılar ise %41,3'lük dilimi oluşturmaktadır. Yaş aralığına bakıldığında, 25-34 yaş arası katılımcıların daha yoğun olduğu (%30,7) olduğu görülmektedir. Katılımcılar eğitim durumu açısından incelendiğinde, yoğun olarak lisans mezunu bireylerin (%59,7) yer aldığı söylenebilmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, görece yakın olabilecek oranların olduğu, ancak bekâr katılımcıların daha yoğun olduğu (%56) görülmektedir. Katılımcılar organizasyondaki görevleri açısından ele alındığında, çalışanların (%71,3) daha fazla olduğu görülmektedir. İş deneyimi açısından, 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların oranının %33,7, 1-5 yıl arası deneyime sahip olanların oranının ise %31,7 olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Betimleyici Analiz

		F	Yüzde			F	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	176	58,7	Medeni Durum	Evli	132	44,0
	Erkek	124	41,3		Bekâr	168	56,0
	Toplam	300	100,0		Toplam	300	100,0
Yaş Aralığı	18-24	43	14,3	Görev	Yönetici	86	28,7
	25-34	92	30,7		Çalışan	214	71,3
	35-44	75	25,0		Toplam	300	100,0
	45-54	28	9,3	İş Deneyimi	1 yıldan az	101	33,7
	55-64	61	20,3		1-5 yıl	95	31,7
	65 ve üzeri	1	0,3		6-10 yıl	44	14,7
	Toplam	300	100,0		11-15 yıl	41	13,7
Eğitim Durumu	Ön Lisans	25	8,3		16 yıl ve üzeri	19	6,3
	Lisans	179	59,7		Toplam	300	100,0
	Y. Lisans	92	30,7				
	Doktora	4	1,3				
	Toplam	300	100,0				

4.2. Ölçeklere Yönelik Faktör Analizi Sonuçları

Bu çalışmada kullanılan ölçme araçları, farklı yazarlar tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik, güvenilirlikleri ölçülmüş ölçeklerdir. Ölçeklerin, örneklem grubunda uygulanmasına yönelik olarak, ölçeğin faktör yapısının ilgili örneklemde geçerli olup olmadığını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmıştır. AFA, bir ölçeğin faktör yapısının örneklem bağlamında incelenmesi ve veri setinde yapının keşfedilmesi için kullanılan yöntemlerden biri olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2015). Bu bağlamda Tablo 2 ve Tablo 3'te işin anlamlılığı ve ekstra rol davranışına yönelik yararlanılan ölçeklerin faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. İşin Anlamlılığına Yönelik Faktör Analizi

		İşin Anlamlılığı	
	İşin Pozitif Anlamı	İşten Anlam Yaratma	Çoğunluğun İyiliği
İPA1	0,805		
İPA4	0,772		
İPA5	0,822		
İPA8	0,739		
İAY2		0,826	
İAY7		0,873	
İAY9		0,811	
ÇİY3			0,787
ÇİY6			0,823
ÇİY10			0,860
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi			0,920
Ki-Kare			2029,903
Serbestlik Derecesi			45
p değeri			0,000

İPA: işin pozitif anlamı, İAY: işten anlam yaratma, ÇİY: çoğunluğun iyiliği

İşin anlamlılığı ölçeğine yönelik KMO değeri 0,920 ve Bartlett küresellik testi: $p < 0,05$ (Sig.=0,000) olduğundan ölçek faktör analizine uygundur. Ölçek, %69,706 varyansı açıklamaktadır. KMO değeri 0,920 olduğundan mükemmel düzeyde örneklem uygunluğunu ortaya koyduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2015). Bartlett küresellik testi sonucu istatistiki olarak anlamlı ($p=0,000$) bulunduğundan değişkenler arasında yeterli korelasyondan bahsedilebilmektedir. Toplam varyansın %69,706'sını açıklandığından, sosyal bilimler alanında

ölçek geçerliliği açısından oldukça yüksek bir temsil oranı olarak kabul edilebilir. Bu bulgular ile ölçeğin yapısal geçerliliğini güçlü şekilde desteklediği söylenebilir.

Tablo 3. Ekstra Rol Davranışına Yönelik Faktör Analizi

Ekstra Rol Davranışı	
Yardım Etme Davranışı	Ses Davranışı
ERD1 (YED1)	0,827
ERD2 (YED2)	0,725
ERD3 (YED3)	0,643
ERD4 (YED4)	0,815
ERD5 (YED5)	0,851
ERD6 (YED6)	0,870
ERD7 (YED7)	0,817
ERD8 (YED8)	0,768
ERD9 (YED9)	0,697
ERD10 (YED10)	0,812
ERD11 (YED11)	0,822
ERD13 (YED12)	0,850
ERD14 (YED13)	0,823
ERD12 (SD1)	0,885
ERD15 (SD2)	0,795
ERD17 (SD3)	0,801
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi	0,932
Ki-Kare	5008,690
Serbestlik Derecesi	120
p değeri	0,000

*ERD: Ekstra rol davranışı

Ekstra rol davranışı ölçeğinde ses boyutu altında yer alan bir ifade (ERD16), faktör yükü 0,40'ın altında kaldığı için yapı geçerliliğini korumak amacıyla ölçekten çıkarılarak analizlere devam edilmiştir (Hair vd., 2019). ERD14 ifadesi ise bu çalışmanın örneklem grubunda yardım etme davranışı boyutuna daha yüksek yük vermiştir (0,823). İlgili ifadelerin orijinal faktör yapısından farklı şekilde dağılım göstermesi, örneklem özellikleri veya katılımcıların ilgili ifadeyi anlamsal olarak diğer boyutla ilişkilendirmesinden kaynaklanabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu doğrultuda ERD14 ifadesi yardım etme davranışı boyutunda analizlere dahil edilmiştir.

KMO: 0,932, Bartlett küresellik testi: $p < 0,05$ (Sig.=0,000) olduğundan ölçek faktör analizine uygundur. Ölçek %72,596 varyansı açıklamaktadır. KMO değeri 0,932 olduğundan mükemmel düzeyde örneklem uygunluğunu ortaya koyduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2015). Bartlett küresellik testi sonucu istatistiki olarak anlamlı ($p=0,000$) bulunduğundan değişkenler arasında yeterli korelasyondan bahsedilebilmektedir. Toplam varyansın %72,596'sı açıklandığından, temsil oranının yüksek olduğundan bahsedilebilir. Ekstra rol davranışı ölçeği bu çalışmanın amacı açısından bir bütün olarak ele alınmaktadır.

4.3. Normallik Analizi

Sosyal bilimler alanında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koymak ve çalışmanın sonrasında yapılacak analizleri sağlıklı tespit edebilmek açısından kullanılan yaygın yöntemlerden biri basıklık ve çarpıklık değerlerini incelemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 211-213). Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ve +3 arasında olmasının, verilerin istatistiksel olarak normal dağıldığını ortaya koyduğu belirtilmektedir (Tohum, 2025: 161). Tablo 4'te yer alan sonuçlara göre verilerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Normallik Testine Yönelik Bilgiler

	Faktörler	İstatistik
İşin pozitif anlamı	Basıklık	-0,325
	Çarpıklık	-0,500
İşten anlam yaratma	Basıklık	-0,224
	Çarpıklık	-0,554
Çoğunluğun iyiliği	Basıklık	0,423
	Çarpıklık	-0,280
Ekstra rol davranışı	Basıklık	2,030
	Çarpıklık	-1,899

4.4. Güvenilirlik Analizi

Alan yazına bakıldığında genel olarak güvenilirlik testlerinde Cronbach alpha değeri 0,60-0,80 için orta düzeyde güvenilirlik (kabul edilebilir); 0,80 ve üzeri için yüksek derecede güvenilirlik düzeyi olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006: 29). Tablo 5'e bakıldığında ölçekler için kabul edilebilir ve yüksek derecede iç tutarlılığın bulunduğu, ölçümlerin güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırmamanın amacına ulaşabilmek ve hipotezleri sağlıklı şekilde test edebilmek için işin anlamlılığı ölçeğinin üç alt boyutu ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir.

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
İşin Anlamlılığı - İşin Pozitif Anlamı Alt Boyutu	4	0,856
İşin Anlamlılığı - İşten Anlam Yaratma Alt Boyutu	3	0,759
İşin Anlamlılığı - Çoğunluğun İyiliği Alt Boyutu	3	0,748
Ekstra Rol Davranışı Ölçeği	16	0,953

4.5. Korelasyon Analizi

Alan yazında korelasyon katsayıları ile ilgili değerlendirmeye göre ilişkinin yoğunluğuna yönelik; 0,00-0,30 aralığı için düşük düzeyde, 0,30-0,70 aralığı için orta düzeyde, 0,70-1,00 aralığı için yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2015: 31-32). Çalışmanın amacına yönelik olarak işin anlamlılığı ve ekstra rol davranışı arasındaki ilişkiyi, ilişkinin gücünü ve yönünü görebilmek adına Tablo 6'da yer verildiği üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

	Ortalama	ss	1	2	3	4
1. İşin pozitif anlamı	3,5033	1,021	1	0,649**	0,519**	0,436**
2. İşten anlam yaratma	3,4878	1,025		1	0,580**	0,480**
3. Çoğunluğun iyiliği	3,0411	0,829			1	0,325**
4. Ekstra rol davranışı	3,7200	0,845				1

** Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır (p < 0,01, 2-tailed).

Tablo 6'da verilen korelasyon katsayılarına bakıldığında, ilgili değişkenler arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı (p<0,01) ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ekstra rol davranışı ile en güçlü ilişkinin işten anlam yaratma boyutuyla (r=0,480; <0,01) olduğu görülmektedir. Ardından sırasıyla işin pozitif anlamı (r=0,436; p<0,01) ve çoğunluğun iyiliği (r=0,325; p<0,01) boyutları bu sonucu takip etmektedir.

4.6. Regresyon Analizi

Araştırmanın amacına ve hipotezlerine bağlı olarak işin anlamlılığının alt boyutlarının her birinin ve ayrıca işin anlamlılığının bütüncül olarak ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 7’de çoklu ve basit doğrusal regresyon analizine ilişkin sonuçlara yer verilmektedir.

Tablo 7. Ekstra Rol Davranışının Yordanmasına Yönelik Çoklu ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi

		B	Standart Hata	Beta	t	Sig.	VIF
Model 1	Sabit	2,404	0,170		14,141	0,000	
	İşin pozitif anlamı	0,258	0,081	0,310	3,185	0,011	3,694
	İşten anlam yaratma	0,397	0,089	0,481	4,460	0,000	4,552
	Çoğunluğun iyiliği	0,147	0,084	0,144	1,750	0,080	2,628
Model 2	Sabit	2,281	0,169		13,465	0,000	
	İşin anlamlılığı	0,428	0,049	0,454	8,790	0,000	

Model 1: $R^2 = 0,241$; $F = 31,327$; $p = 0,000$

Model 2: $R^2 = 0,206$; $F = 77,272$; $p = 0,000$

Tablo 7’de yer alan Model 1’e göre, işin pozitif anlamı ($\beta=0,310$; $p<0,05$) ve işten anlam yaratma ($\beta=0,481$; $p<0,05$) alt boyutlarının ekstra rol davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çoğunluğun iyiliği boyutu ise ($p=0,080$) ekstra rol davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip bulunmamıştır. Model 2’de ise işin anlamlılığı kavramı bütün bir şekilde modele alındığında, ekstra rol davranışı üzerinde kavramın anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmektedir ($\beta=0,454$; $t=8,790$; $p<0,05$). Model 1’de VIF değerlerinin 5’in altında olduğu ve tolerans değerlerinin uygun aralıkta olduğu görülmektedir (Hair vd., 2019). Buna göre değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Model 1, toplam varyansın %24,1’ini açıklarken; Model 2 ise toplam varyansın %20,6’sını açıklamaktadır. Model 1’in açıklayıcılığının Model 2’ye göre daha yüksek olması, işin anlamlılığı kavramının alt boyutlarıyla değerlendirilmesinin ekstra rol davranışını açıklamakta daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. İşten anlam yaratma ve işin pozitif anlamının modele ayrı ayrı girdiğinde yarattığı katkı bütüncül modelin yarattığı etkiden daha ayrıntılı bir açıklayıcılık sunmaktadır. Böylece analiz sonuçlarına göre H_1 hipotezi kısmen desteklenirken, H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmekte, H_4 hipotezi ise desteklenmemektedir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışanlar işlerini anlamlı ve önemli olarak algıladıklarında, gönüllü davranışlarda bulunma eğilimi gösterebilmektedir (Grant, 2008). Alan yazında işin anlamlılığının çeşitli ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğine yönelik vurgular bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976; Rosso vd., 2010). Bu çalışmada işin anlamlılığının bir bütün olarak ve alt boyutları çerçevesinde ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Perakende sektöründe gerçekleştirilen çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma hipotezlerini inceleyebilmek adına korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak yapılan analizlere göre işin anlamlılığının ekstra rol davranışı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, alan yazında yapılan çeşitli çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir (Chou vd., 2022; İmalı ve Kaya, 2022a; Jannah ve Santoso, 2017; Nasurdin vd., 2013; Selamat vd., 2017). Araştırmanın sonuçlarına daha detaylı olarak alt boyutlar çerçevesinde bakıldığında ekstra rol davranışı üzerinde işten anlam yaratma ve işin pozitif anlamı boyutlarının etkili olduğu; ancak çoğunluğun iyiliği boyutunun etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Teorik Katkılar

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında; iş karakteristikleri modelini, kişi-örgüt uyumu yaklaşımını ve alan yazındaki çeşitli çalışmaların sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilmektedir. Çalışanın işinde anlam duygusu kazanabilmesi için, işin özelliklerinin bireyin işe yönelik beklentileri ve gereksinimleri ile paralellik göstermesi gerektiği belirtilmektedir. Kişi-iş uyumu sağlandığında ise ekstra rol davranışlarının görülebileceği ortaya konulmaktadır (Guo ve Hou, 2022; Meng vd., 2023; Pelealu, 2022). Alan yazında işin yapısal özelliklerinin bireyin işi anlamlı bulmasına yönelik bir zemin hazırladığı (Bankins ve Formosa, 2023; Oruç, 2019), dolaylı ve doğrudan rol dışı davranışlar açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Sulea vd., 2012: 200). Bu çalışmanın sonuçları, işin anlamlılığının bireyi ekstra rol davranışlarına yönelten tetikleyici bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Sulea vd.'nin (2012) vurguladığı gibi, işin tasarımıındaki nitelikler/özellikler, çalışanın sadece görev tanımına bağlı kalmayıp “rol dışı” davranışlar göstermesinde belirleyici olabilmektedir. Perakende sektörü çalışanları, sundukları hizmetin başka bireylerin yaşamı üzerinde yarattığı etkiyi hissettiklerinde, işlerini sadece rutin birer görevler bütünü olarak değil, bireyler açısından bir fayda aracı olarak algılayabilirler. İş karakteristikleri modeli çerçevesinde, işin bu şekilde anlamlandırılması, bireyin içsel motivasyonunu artırarak onu görev tanımlarının ötesine geçmeye (ekstra rol davranışı) sevk edebilmektedir (Acaray, 2020; Tims vd., 2013). Perakende sektörü bağlamında değerlendirildiğinde; gönüllü yardım ve işbirliği davranışlarının sergilenmesi gibi ekstra rol davranışlarının iş özelliklerinin bireysel anlam arayışıyla başarılı bir şekilde bütünleştiğini düşündürmektedir. Bu durum, anlamlılık algısının perakende sektörü gibi hızlı ve dinamik sektörlerde ekstra rol davranışlarının bir anahtarı olduğu yönünde katkı sağlamaktadır.

Araştırma sonuçlarına kişi-örgüt uyumu perspektifinden bakıldığında, işin sadece bir geçim kaynağı değil, bireyin kimliğini inşa ettiği bir alan olduğunu savunan güncel çalışmalarla (İmalı ve Kaya, 2022a; Meng vd., 2023) paralellik gösterdiği söylenebilmektedir. İşin başkalarına değer katması, yardımcı olması, sosyal bir fayda oluşturması iş için bir anlam algısı getirerek bireyin görev tanımlarının ötesine geçmesine katkı sağlayabilmektedir (Bhatti vd., 2024; Grant, 2007; Rosso vd., 2010). Kişi örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu sağlandığında ise ekstra rol davranışlarının görülebileceği ortaya konulmaktadır (Guo ve Hou, 2022; Meng vd., 2023; Pelealu, 2022; Taş, 2022). Özellikle işten anlam yaratma ve işin pozitif anlamı boyutlarının ekstra rol davranışı üzerindeki etkisi, bireylerin sahip olduğu kişisel değerler ile rollerinin nitelikleri arasındaki uyuma işaret etmektedir.

Pratik Çıkarımlar

Perakende sektöründe bazı görevlerin rutin bir yapıda olduğu düşünülebilir. Ancak araştırmanın bulgularında işten anlam yaratma ve işin pozitif anlamının işin anlamlılığı açısından etkili olması, çalışanların bu rutin içerisinden kendilerine özgü bir değer çıkarma becerisi açısından değerlendirilebilir. Demerouti vd.'nin (2015) belirttiği üzere, çalışanların görevlerini kendi yetenekleri ve sosyal etkileşimleri doğrultusunda yeniden şekillendirmeleri, işin monotonluğunu kırarak anlam duygusunu pekiştirebilmektedir. Özellikle bu alandaki yöneticilerin, çalışanlara operasyonel süreçlerde veya müşteri ilişkileri süreçlerinde belirli bir özerklik tanınması, çalışanların işini “kendisine ait” hissetmesini sağlayarak ekstra rol davranışı göstermeleri ile sonuçlanabilir. Böylece bireylerin işlerini anlamlı olarak algıladıklarına ve işleri ile pozitif bir anlam yarattıklarını düşündüklerinde daha fazla ekstra rol davranışı sergilemeleri beklenebilir.

Çalışmanın sonuçlarına göre işten anlam yaratmanın ekstra rol davranışı üzerinde etkili olması, perakende sektörü açısından çalışanlara işlerini kendi yetenekleri doğrultusunda kişiselleştirme alanı tanınması gerekliliği açısından değerlidir. Çalışanların gerçekleştirdikleri görev ve sorumluluklarında, yöneticilerin belirli bir özerklik yaratabilmeleri çalışanlar için işlerin rutin/monoton yapısını kırarak anlamlılık algısı oluşmasını sağlayabilir.

İş talepleri-kaynakları modeli, iş kaynaklarının (anlam, destek, özerklik) yüksek iş taleplerinin olumsuz etkilerini dengelemeye yardımcı olduğunu belirtmektedir (Bakker vd., 2023; Demerouti ve Bakker, 2023). Çalışanların, iş talepleri ve kendi nitelikleri arasında bir uyumsuzluk algıladıklarında, daha düşük iş anlamlılığı yaşayabilecekleri belirtilmektedir (Gebriel vd., 2025: 2036). Buna karşılık, çalışanların algıları ve duygusal katılımları ile rol dışı performansa yönelik davranış geliştirmedeki çaba düzeylerinin etkilenebileceği de

belirtilmektedir (Mañas vd., 2018: 5). Bu bağlamda, işini anlamlı bulan bireylerin, sahip oldukları bu psikolojik kaynağı örgütsel faydaya dönüştürme eğiliminde olabilecekleri ve dolayısıyla daha yüksek düzeyde ekstra rol davranışı sergileyebilecekleri düşünülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, istihdam koşulları ve eğitim-gelişim imkanları gibi unsurlar çalışanların rol dışı davranışlarda bulunmasına yardımcı olabilmektedir (Pace vd., 2021). Örgütler tarafından çalışanlara psikolojik destek veya anlam odaklı eğitimler verilmesi, iş taleplerinin yaratabileceği stresi azaltan bir işlev olarak görülebilir.

Yönetimsel Çıkarımlar

Çalışmanın sonuçlarından hareketle; örgütlerin işlerin içeriklerinin görev ve sorumlulukları sadece maddi ve üretimsel, operasyonel unsurlara yönelik değil; aynı zamanda toplumsal ve sosyal, kişisel gelişim, çeşitli katma değerler yaratabilme gibi unsurlara yönelik olarak da geliştirebilmeleri önemli görülmektedir. Bu durum aynı zamanda, işin sadece “nasıl yapıldığı” değil, “neden yapıldığı” konusunun önemini de göstermektedir. İşin sonuçlarını daha görünür kılmak, sadece görev tanımlarına odaklanmak yerine çok boyutlu ve bütünsel bir yaklaşım sergilemek, topluma katkı sağlayacak hedefler oluşturabilmek değerlidir.

Ekstra rol davranışı gibi davranışların iş tasarımıyla ilgili girişimlerin bir sonucu olduğu görüşü bulunmaktadır (Demerouti vd., 2015; Fletcher ve Schofield, 2021: 2977). Uygulamaya yönelik olarak işten anlam yaratmayı güçlendirebilecek şekilde iş dizaynı çalışmaları, görev ve sorumlulukların geliştirilmesi, çalışanların güçlendirilmesi, yetki devri ve karar alma süreçlerine çalışanların da dahil edilmesi gibi konular ve bu konulara yönelik stratejiler geliştirilmesi önemli görünmektedir. İşlerin anlamını daha anlaşılır, kapsamlı ve açık hale getirmek, çalışanlara anlamlı geri bildirimler vermek, sosyal sorumluluk projelerini örgüt olarak desteklemek ve çalışanları bu konuda özendirmek, bireysel analizler yaparak çalışanların özelliklerine yönelik görev içerikleri oluşturabilmek, destekleyici ve katılımcı bir örgüt kültürü yaratmak gibi konulara odaklanmak örgütler açısından bu süreçte değerli görünmektedir.

Çalışmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma nicel araştırma yöntemi ile şekillendirilmiş olup, veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda daha detaylı bilgiler elde edebilmek için nitel araştırma yöntemi veya karma araştırma yönteminden de yararlanılabilir. Araştırma, tek bir sektör özelinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. İlgili iki değişkenin farklı sektörlerde ve farklı kültürel bağlamlarda nasıl şekillenebileceğini daha detaylı şekilde ortaya koyabilmek amacıyla farklı çalışmalar geliştirilebilir. Hem işin anlamlılığını hem de ekstra rol davranışını daha detaylı inceleyebilmek adına ilgili kavramlar farklı değişkenlerle bir arada incelenebilir. İşin anlamlılığına yönelik etik konusu bağlamında çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu sebeple gelecek çalışmalarda ilgili kavramın etik bağlamında incelenmesi önerilebilir. Ek olarak bu çalışmada yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir; gelecek çalışmalarda farklı örneklem gruplarında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak yapının test edilmesi önerilmektedir. İşin anlamlılığının ekstra rol davranışı üzerindeki etkisini aracı ve düzenleyici değişkenlerle birlikte ele alarak inceleyen modeller geliştirilerek bütünsel bir bağlamda konuya bakmak faydalı olabilir.

Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.

Etik Kurul Onayı (Ethical Approval): Çalışma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 06.05.2025 tarihli ve E-65836846-044-351879 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansal Destek (Funding): Yazar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamıştır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Yazar; kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi aşamalarından tek başına sorumlu olduğunu beyan etmektedir.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

Kaynaklar

- Acaray, A. (2020). İstismarcı yönetici algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide işin anlamlılığı, işyeri arkadaş desteği ve sorumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 238-251.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Akar, V., & Bekar, F. (2021). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 25-36.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2018). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Alnaimi, A. M. M., & Rjoub, H. (2021). Perceived organizational support, psychological entitlement, and extra-role behavior: The mediating role of knowledge hiding behavior. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 507-522. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.1>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 53-61.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The ethical implications of artificial intelligence (AI) for meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 185(4), 725-740. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05339-7>
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., & Torres, T. D. L. (2015). Meaningful work scale in creative industries: A confirmatory factor analysis. *Psico USF*, 20, 1-12.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting challenges and strategies. *Inquiry and Action in Organizations*, 32(1), 61-82.
- Bhatti, S. C., Jain, A., & Robert, L. P. (2024). Meaningful work with a robot? A quantitative exploration using the job characteristics model among restaurant employees. *ACIS 2024 Proceedings*, 104.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (Genişletilmiş 21. baskı). Pegem Akademi.
- Chen, L., Luo, F., Zhu, X., Huang, X. & Liu, Y. (2020). Inclusive leadership promotes challenge-oriented organizational citizenship behavior through the mediation of work engagement and moderation of organizational innovative atmosphere. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560594>

- Chou, C. Y., Shen, Y. C., Wu, P. H., & Lin, H. Y. (2022). Employee perceived meaning of work and service adaptive behavior: A psychological resourcefulness perspective. *Service Business*, 16(4), 1035-1063. <https://doi.org/10.1007/s11628-022-00505-9>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Cüce, H., Güney, S., Camgöz, S. M., & Aydın, E. M. (2024). Liderin fedâkarlık davranışları: Çalışanların ekstra rol davranışları ve örgütsel özdeşleşme açısından incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(1), 596-616. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.24.03.2361>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- El-Gazar, H. E., & Zoromba, M. A. (2021). Ethical leadership, flourishing, and extra-role behavior among nurses. *SAGE Open Nursing*, 7, 1-11. <https://doi.org/10.1177/23779608211062669>
- Farid, H., Xiongying, N. I. U., Raza, J., Gul, H., & Hanif, N. (2023). How and when organizational justice impact extra-role customer service: A social exchange perspective of thriving at work. *Current Psychology*, 42(12), 9743-9758. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02244-y>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975-3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Fu, M., & Huang, J. H. (2024). Job crafting and teachers' organizational citizenship behavior in Chinese colleges: The mediating role of meaningful work. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 2231-2239. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4375>
- Gebril, H., & Elgebaly, H., Elwakeel, N., Noureldin, A., Aboueldahab, M. & Saleh, E. (2025). The role of job crafting in transforming perceived overqualification into meaningful work: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Posthumanism*, 5(5), 2035-2055. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i5.1596>
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (4. baskı). Seçkin Yayınları.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2011). Accountability and extra-role behavior. *Employ Respons Rights Journal*, 23(2), 131-144.
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3-22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8. Edt.). Cengage.
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Career Development International*, 25(4), 355-371. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2019-0111>
- İmalı, H., & Kaya, A. (2022a). Öğretmenlere göre anlamlı iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 191-213. <https://doi.org/10.53629/sakaefd.1133544>
- İmalı, H., & Kaya, A. (2022b). Eğitim örgütlerinde anlamlı iş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Harran Maarif Dergisi*, 7(2), 224-253. <https://doi.org/10.22596/hej.1209406>

- Jannah, S. M., & Santoso, C. B. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: The roles of organizational identification and perceived organizational supports. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 3(2), 13-20. <https://doi.org/10.25275/apjabssv3i2bus2>
- Kalmaz, M. (2019). *Psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisi: özel sektörde bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (31. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (1996). Procedural justice and managers' in-role and extra-role behavior: The case of the multinational. *Management Science*, 42(4), 499-515. <https://doi.org/10.1287/mnsc.42.4.499>
- Köse, S. (2024). Örgütsel vatandaşlık davranışı. V. Bayram & A. Özkanan (Ed.), *Örgütsel davranış* (Bölüm 8, ss. 175-198). Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub599.c2572>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (2018). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers in Psychology*, 8, 2292. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02292>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Mckinsey Araştırması (2021). <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/help-your-employees-find-purpose-or-watch-them-leave> (Erişim Tarihi: 28 Eylül 2025).
- Mckinsey Araştırması (2022). <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools> (Erişim Tarihi: 11 Eylül 2025).
- Meng, L., Du, J., & Lin, X. (2023). Surviving bench stress: Meaningful work as a personal resource in the expanded job demands-resources model. *Current Psychology*, 42(21), 17757-17768. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02956-9>
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employees perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Na-Nan, K., Panich, T., Thipnete, A., & Kulsingh, R. (2016). Influence of job characteristics, organizational climate, job satisfaction and employee engagement that affect the organizational citizenship behavior of teachers in Thailand. *The Social Sciences*, 11(18), 4523-4533.
- Nasurdin, A. M., Nejati, M., & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: Exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 61-74. <https://doi.org/10.3923/sscience.2016.4523.4533>
- Ok, C.M. & Lim, S. E. (2022). Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 106, 103288. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103288>
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: MA: Lexington Books.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Öz, E. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı. A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür (Eds.), *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar* (ss. 67-107). Umuttepe Yayınları.
- Özkan, C. (2017). *İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Pace, F., Ingusci, E., Signore, F., & Sciotto, G. (2021). Human resources management practices perception and extra-role behaviors: The role of employability and learning at work. *Sustainability*, 13(16), 8803. <https://doi.org/10.3390/su13168803>

- Pelealu, D. R. (2022). The effect of perceived organizational support, psychological well-being, and person job fit on organizational commitment through organizational citizenship behavior (OCB) as variable intervening in automotif companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i04.003>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304. <https://doi.org/10.38009/ekimad.613429>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sancar, O., & Bekaroğlu, Ş. B. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(2), 99-107.
- Selamat, N., Nordin, N., & Fook, C. Y. (2017). The power of meaningful work: extra mile teachers. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 21(2), 7-14.7
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00012-3](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00012-3)
- Soren, A., & Ryff, C. D. (2023). Meaningful work, well-being, and health: enacting a eudaimonic vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2019). Authentic leadership and extra role behavior: A school based integrated model. *Current Psychology*, 38(3), 684-697. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9634-4>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stoner, J., Perrewé, P. L., & Munyon, T. P. (2011). The role of identity in extra-role behaviors: Development of a conceptual model. *Journal of Managerial Psychology*, 26(2), 94-107. <https://doi.org/10.1108/02683941111102146>
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207. <https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tan, K. L., Sim, A. K., Yap, S. S. N., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. W. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 462-512. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2022-0225>
- Taş, M. A. (2022). Kişi-örgüt uyumu gönüllü işi anlamlı kılar mı? Gönüllüler üzerinde bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 525-554. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1182002>
- Taş, M. A., & Alparslan, A. M. (2023). Sivil toplum kuruluşlarında işi anlamlı kılan liderlik modeli: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 10(3), 1843-1873. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1218876>
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tierney, P., Bauer, T. N., & Potter, R. E. (2002). Extra-role behavior among Mexican employees: The impact of LMX, group acceptance, and job attitudes. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 292-303. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00219>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- Tohum, E. U. (2025). Otantik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi: Çoklu grup analizi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 153-174. <https://doi.org/10.52122/nisantasisbd.1622811>
- Uçar, Y. (2025). A comprehensive review of the concept of psychological climate and suggestions for creating a positive psychological climate. *Premium Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 9(57), 862-884. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17032034>
- VandeWalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group and Organization Management*, 20, 210-226. <https://doi.org/10.1177/1059601195202008>

- Vural, G., Güney, S., & Metin-Orta, İ. (2021). İşin anlamlı bulunmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: Sosyal hizmet kuruluşlarına ilişkin bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(2), 459-481. <https://doi.org/10.33417/tsh.785752>
- Wahda, Mursalim, Fauziah & Asty. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12. <https://doi.org/10.1177/1847979020963774>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Yıldırım, A., & Kaplan, N. (2022). İşin anlamının iş performansına etkisi: Eğitim yöneticileri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1730-1740.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A., & Çiçek, H. (2021). İşin anlamlılığının işten ayrılma niyetiyle ilişkisinde iş stresinin aracılık rolü: Havaalanı yer hizmeti çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 277-306.
- Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job insecurity and employees' extra-role behavior: Moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, 12, 631062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>

This Page Intentionally Left Blank