

Toptaş, B. (2018). Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.

Geliş Tarihi: 30/11/2017

Kabul Tarihi: 06/12/2017

ÖĞRETMENLERİN İŞLERİNİ ANLAMLI BULMA DÜZEYLERİ VE İŞLERİNİ ANLAMLI BULMALARINI ETKİLEYEN ETMENLER*

Burcu TOPTAŞ**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin belirlenmesi ve öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenlerin tespit edilmesidir. Tarama modelindeki bu araştırma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma yöntemlerinden açıklayıcı desen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler Ankara ilinin dokuz ilçesinde yer alan kamu ilkokulunda görev yapan 381 ilkokul öğretmeninden araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde ise t-testi, Kruskal Wallis H testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri, Hizmet İdeali ve Sosyal İlişkiler boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Kıdem değişkeni açısından işin anlamlılığı genel olarak ve Tanınma boyutu açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Mezun olunan fakülte açısından öğretmenlerin işin anlamlılığı ile ilgili görüşleri, İşle Bütünleşme boyutunda anlamlı fark göstermektedir. Öğretmenlerin işin anlamlılığı ile ilgili görüşleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Araştırmanın nitel verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: anlam, işin anlamlılığı, ilkokul öğretmeni, karma araştırma

THE LEVEL OF TEACHERS' FINDING WORK MEANINGFUL AND FACTORS AFFECTING TEACHERS' FINDING WORK MEANINGFUL

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the level of teachers' finding their work meaningful working in public schools in Ankara, and the factors that affect them to find their work meaningful. The study, which is a survey model, was conducted with an explanatory mixed research design including quantitative and qualitative methods. The data were collected from 381 public primary school teachers working in nine districts of Ankara. While collecting the data, “The Scale of Meaningfulness of the Work According to Teachers” was used. According to the findings, the level of teachers' finding their work meaningful was high. T-test, Kruskal Wallis H test and one-way analysis of variance were used to test whether there was a significant variance. There was a significant difference in terms of gender status based on Service Ideal and Social Relations dimensions. The views of teachers about the meaningfulness of their work changed significantly regarding their seniority variable in total and based on Recognition dimension. There was no significant difference in terms of education status variable. The quantitative data were collected using a semi-structured interview form.

Key Words: meaning, meaningful work, primary school teacher, mixed study

* Bu makale, Prof. Dr. İncayet AYDIN danışmanlığında hazırlanan “Ankara ili Kamu İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri” başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

**Arş. Gör., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, bozgeyik@ankara.edu.tr

1.GİRİŞ

Dünyada süregelen ekonomik ve sosyal değişimlerin yönetim anlayışı üzerinde etkilerinin olduğu ifade edilebilir. Varsayılan bu etkiler doğrultusunda işin algılanmasında yaşanan farklılaşma doğal bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Zaman içerisinde geliştirilen yönetim kuramlarında, insana ve iş hayatına bakış açılarında farklılıklar gözlemlenmektedir. Zamanla gelişen yönetim kuramlarına göre insan, örgüt için daha önemli bir unsur hâline gelmiştir. Dolayısıyla modern örgütler için önemli bir unsur olan insan kaynağını, değişen koşulları göz önünde bulundurarak yönetmek, çalışanları ve örgütleri başarıya ulaştırmada önemli görülmektedir.

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için amaçlarına uygun nitelikteki çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir. Diğer taraftan emeklerini örgütün kullanımına sunan çalışanlar ise örgüt tarafından temel ihtiyaçlarının karşılanmasını beklemektedirler (Aydın, 2008). Nitekim örgütün çalışana sunduğu imkânlarla yetenekli çalışanların katkıları, birey-örgüt uyumunda belirleyici olmaktadır (Scroggins, 2003). Birey-örgüt uyumunun yanı sıra birey-iş uyumunu sağlamak da önemlidir. Son zamanlarda birey-iş uyumunun sağlanabilmesinde en önemli etmenlerden biri olarak anlamlı iş (meaningful work) gösterilmektedir (Kahn, 1990; Shamir, 1991). May, Gilson ve Harter (2004) tarafından yapılan araştırmayla da anlamlı işin birey-iş uyumunun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Milliman, Czaplewski ve Ferguson'a (2003) göre anlamlı iş kavramı, bireyin işi ile ilgili derin anlam ve amaç bütünlüğünü ifade etmektedir.

Anlamlı işin birey temelli ve sosyal duruma bağlı bir kavram olduğu görülmektedir (Miller, 2008). İşin birey tarafından nasıl algılandığı ise örgütteki yönetim şekline, içsel ve dışsal ödüllendirme sistemlerinden, örgütün yapılanmasından ve işin içeriği ile tasarımından ve bireyin daha önceki yaşantılarından etkilenmektedir (Baldry vd., 2007). Bu nedenle Chalofsky (2003), anlamlı iş kavramını toplum içerisinde işin rolüne karşı duyulan sosyolojik ve antropolojik kaygıları, insanın günlük hayatı içerisindeki normları, değerleri ve gelenekleri açısından ifade etmeye çalışmak şeklinde tanımlamaktadır.

Uzun yıllardır sorgulanır olsa da anlamlı iş araştırmalarının 1978-1987 yılları arasında "Meaning of Work (MOW)" projesi ile popülerlik kazandığı birçok araştırmacı (Chalofsky, 2003; Harpaz ve Fu, 2002; Holbeche ve Springett, 2004) tarafından belirtilmektedir. MOW Projesi sekiz ülkeyi kapsamaktadır (Belçika, Almanya, İsrail, Japonya, Hollanda, ABD, Yugoslavya, İngiltere) ve anlamlı iş ile ilgili bilinen en geniş çaplı araştırmadır. Bu araştırmada, farklı işlerde çalışan (öğretmen, mühendis, yönetici, satış elemanı, mutfak görevlileri vb.) yaklaşık 15.000 katılımcı ile yapılan görüşmeler ve anketler aracılığıyla veri toplanmıştır. MOW Araştırması'na katılan ülkelerden beşi, işin en önemli özelliği olarak ilk sırada işin anlamlı olması gerektiğini belirtmişlerdir (Harpaz, 1989; Kuchinke, Ardichvili, Borchert ve Rozanski, 2009). Bu araştırmadan çıkarılabilecek en genel sonuç yapılan iş daha anlamlı hâle geldikçe, çalışanların işe bağlılıklarının ve motivasyonlarının artacağı olmuştur (Çalışkan, 2010). MOW Araştırması'nın ardından, projenin devamı niteliğindeki araştırmalarla (England ve Harpaz, 1983; Harpaz ve Fu, 2002; Lundberg ve Peterson, 1994) işin anlamlılığı arayışı sürdürülmüştür. MOW Araştırması'nda anlamlı iş kavramıyla ilgili boyutların; işin merkeziliği (work centrality), iş rolüyle bütünleşme (work role identification), iş çıktılarının değeri (valued work outcomes), iş hedeflerinin önemi (importance of work goals) ve toplumsal normlar (societal norms) şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Basini ve Buckley, 1997; Harpaz ve Fu, 2002; Kuchinke vd., 2009).

Anlamlı iş tanımlarında sıklıkla uyum kavramına değinilmektedir. Shamir'e (1991) göre anlamlı iş üstlenilen işin gerekleriyle, çalışanın değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bu uyum ise işin birey açısından önemi şeklinde tanımlanmaktadır (Pratt ve Ahforth, 2003). Nitekim görevin gerekleri, çalışanın inançlarıyla ve değerleriyle yakın oldukça, birey için işin anlamı artmaktadır. Başka bir ifadeyle yapılan işin gerekleri ile bireylerin davranışları örtüştüğü sürece işin anlamlılığından söz edilebilmektedir (Spreitzer, Kizilos ve Nason, 1997). May ve diğerlerine (2004) göre ise anlamlı iş, bireyin öz benliğiyle işi arasındaki uyum şeklinde ifade edilmektedir. Bessette (2003) daha kapsamlı bir bakış açısıyla anlamlı işi, bireyin çevresiyle uyum sağlamasına ve başarıma hissini yaşamasına imkân tanıyan iş olarak ifade etmektedir. Scroggins (2008) de anlamlı işi bireyin ideal benliğine ulaşması için imkân tanıyan ve görevlerin de bireylerin öz saygılarını yükseltecek şekilde verildiği iş olarak tanımlamaktadır. Maslow (1943) ise anlamlı işi kısaca, bireylerin ait oldukları işleri yapması olarak ifade etmektedir.

Guelber (2013) anlamlı işi, bireyin kendisine ve dünyaya hizmet etmesi olarak ifade etmektedir. Ashmos ve Duchon'a (2000) göre ise anlamlı iş bireylerin içsel ihtiyaçlarının karşılanmasını, hedeflerinin gerçekleşmesini ve neticesinde topluma katkı sağlamalarını kapsamaktadır. Benzer şekilde Miller (2008) ise anlamlı işi bireyin kendi becerileri, yetenekleri ve güçlü yanlarının farkında olması ve bunu toplum için değerli şeyler yapmak adına kullanması olarak tanımlanmaktadır. Anlamlı işi Edwards (2005) topluma katkı sağlayacak bir ürün ya da hizmet üretmeyi sağlayacak özerk faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Gardner, Csikszentmihalyi ve Damon (2001) ise iyi işi toplumu daha ileriye taşıyacak bir deneyim olarak adlandırmaktadırlar. Görüldüğü gibi bu tanımlarda ise sıklıkla katkı kavramına değinildiği görülmektedir.

Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde, anlamlı iş kavramın herkes için kabul gören bir tanımının olmadığı, buna karşın tanımlarda benzer ifadelere yer verildiği söylenebilir. Bu tanımlardan yola çıkarak anlamlı işin bireyin benliğiyle uyumlu olan, kendini gerçekleştirmesine ve topluma katkı sağlamasına imkân sağlayan bir yapı olduğu ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle anlamlı iş bireyin kendini bulduğu, onunla bütünleştiği iştir. Anlamlı işin örgütsel davranış yoluyla çalışanların bireysel amaçlarına ve ihtiyaçlarına hizmet ettiği de söylenebilir.

Eğitim, doğası itibarıyla anlamlı bir iş olarak görülebilir. Nitekim Bassuk ve Goldsmith (2009) bazen işin anlamlılığının, doğrudan yapılan işten kaynaklandığını belirtmektedirler. Buna göre görevi eğitmek olan öğretmenlerin, bu görevden dolayı doğal olarak işten doyum alacağı ve işlerini anlamlı bulacakları ifade edilmektedir (Ashton ve Webb, 1986; Akt. Chen, 2007). Öğretmenlik mesleği insanların hayatında olumlu bir değişim sağladığı (Chen, 2007), nesnelere ziyade insanlarla çalışılan bir iş olduğu (Pratt ve Ashforth, 2003) ve yüce bir amaca hizmet ettiği (Ariely, Kamenica ve Prelec, 2008) için bireylere anlamlı gelmektedir.

Bir ülkenin kültürünün oluşmasında önemli etkisi olan öğretmenlerin (Schwartz, 1990) işlerini anlamlı bulmalarının önemli olduğu ifade edilebilir. Gardner (2010), öncelikle öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları ve ardından bu anlamlılığı öğrencilerine aşılama gerektğini belirtmektedir. Öğrenciler de bu sayede sosyal, fiziksel, ruhsal ve entelektüel anlamda gelişebilmekte; kendi toplumlarının ve dünyanın bir parçası olmalarını sağlayabilecek işler yapabilmektedirler. Öğretmenlerin böyle önemli rolleri olmasına karşın, işlerini anlamlı bulmaları konusunda bazı sorunlar yaşadıkları da

belirtilenilir. Firestone ve Pennell'a (1993) göre öğretmenler, öğrenciler üzerinde etkilerini görmedikleri, başkaları tarafından desteklenmedikleri, çıktılar üzerinde olumlu beklentilerinin olmadığı zamanlarda işlerini önemsiz olarak nitelendirebilirler. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulabilmeleri için özerkliğe, kararlara katılmaya, işbirliğine, dönüt almaya ve gelişim fırsatlarına ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla öğretmenlere göre işin anlamlılığının artması için, öğretmenlerin yararlı olma hissini yaşayabilecekleri ortamların sağlanmasının gerektiği belirtilebilir.

Araştırmanın odak noktasını oluşturan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin hem bireysel hem de örgütsel açıdan oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür. Alanyazındaki önermeler temel alınarak öğretmenlere göre işin anlamlılığının araştırılmasının, mevcut yapının dinamiklerini daha net anlamaya imkân sağlayacağı ve konuya yeni bir bakış açısı kazandıracacağı belirtilebilir. Bu araştırmanın problemi; Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul öğretmenlerin işlerinin anlamlılığına yönelik görüşlerinin neler olduğunun saptanmasıdır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin ve işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerine ilişkin algıları,
 - a. İşle Bütünleşme,
 - b. Mesleki Gelişim,
 - c. Hizmet İdeali,
 - d. Özerklik,
 - e. Tanınma,
 - f. Sosyal İlişkiler boyutlarına göre nasıldır?
- 2- Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, kıdem, mezun olunan fakülte ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3- Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenler nelerdir?

2. YÖNTEM

Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul öğretmenlerinin işlerini anlamlı bulma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli değişkenlerin oluşumlarının belirlenmesi (Karasar, 2012) ve geçmişte ya da hâlen mevcut olan bir durumun var olan şekliyle betimlenmesi (İslamoğlu, 2011) amaçlanan durumlarda kullanılmaktadır.

Araştırma nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırmadır. Öncelikle nicel verilerin toplanıp analizinin yapıldığı ve ardından nitel bir çalışmayla araştırma

probleminin derinlemesine incelendiği bu araştırma, karma yöntem içerisindeki açıklayıcı desen şeklindedir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın nicel bölümü, Ankara ili merkez ilçelerindeki kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunun hedef evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Ankara ili sınırları içerisinde dokuz merkez ilçede (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle, Sincan, Etimesgut, Gölbaşı, Pursaklar) yer alan kamu ilkokullarındaki öğretmenler oluşturmaktadır.

Ankara ilinin dokuz ilçesinde 13.553 ilkokul öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırmanın alt evreni, 13.553 ilkokul öğretmenini $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hata payıyla, 381 öğretmenin temsil edebileceği varsayımına dayandırılarak belirlenmiştir. Örneklem alınan ilkokul öğretmenlerinin 40'ı (%11) Altındağ, 57'si (15) Çankaya, 41'i (%11) Etimesgut, 13'ü (%3) Gölbaşı, 72'si (%19) Keçiören, 51'i (%13) Mamak, 12'si (%3) Pursaklar, 46'sı (%12) Sincan, 49'u (%13) Yenimahalle ilçelerinde görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan 381 ilkokul öğretmenin tamamına tabakalardaki oranlara bağlı olarak ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 289'u (%75.9) kadın, 92'si (%24.1) erkektir. Öğretmenlerin 28'i (%7.3) 1-5 yıl, 52'si (%13.6) 6-10 yıl, 56'sı (%14.7) 11-15 yıl, 128'i (%33.6) 16-20 yıl, 117'si (%30.7) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 41'i (%10.8) ön lisans, 306'sı lisans (%80.3), 34'ü (%8.9) lisansüstü programlarından mezun olmuştur. Öğretmenlerin 224'ü (%58.8) eğitim fakültesinden, 44'ü (%11.5) eğitim enstitüsünden, 113'ü (%29.7) diğer fakültelerden mezun olmuştur.

Araştırmanın nitel boyutu, Ankara ilindeki dokuz merkez ilçede görev yapan 15 ilkokul öğretmeninden oluşan bir çalışma grubuyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin 11'i (%73.3) kadın, dördü (%26.7) erkektir. Eğitim durumu bakımından öğretmenlerin biri (%6.7) ön lisans, dokuzu (%60) lisans ve beşi (%33.3) lisansüstü derecesine sahiptir. Mezun olunan fakülte açısından öğretmenlerin 10'u (%66.7) eğitim fakültesi, biri (%6.7) eğitim enstitüsü ve dördü (%26.7) diğer fakültelerden mezun olmuştur. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin mezun oldukları diğer fakülteler; iktisadi ve idari bilimler fakültesi, fen fakültesi, ziraat fakültesi ve iletişim fakültesi şeklindedir.

2.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Öğretmenlere göre işin anlamlılığını ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen "Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde nitel ve nicel yöntemler bir arada kullanılmıştır. Ölçme aracının geliştirilmesinde ilk olarak ilgili alanyazın taraması yapılmış; yurt içi ve yurt dışı araştırmalar incelenmiştir. Bunun yanı sıra ölçek için bir madde havuzu oluşturulması amacıyla dokuz ilkokul öğretmenin katıldığı odak grup görüşmesi yapılmıştır.

Maddelerin gözden geçirilmesi ve kapsam geçerliğinin sağlanabilmesi için taslak form ölçeğin geliştirilme amacı, kapsamı ve uzmanlardan beklenenlerin yer aldığı bir yönerge ile birlikte 15 alan uzmanının (Eğitim Yönetimi, Ölçme ve Değerlendirme, Türkçe Eğitimi ve Çalışma Ekonomisi) görüşlerine sunulmuştur. Bu görüşler neticesinde 47 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirlik ve açıklık

ilkesine uygunluğunun sınanması bakımından iki ilkokul öğretmenin görüşleri alınmıştır.

Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği'nin yapısı, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Araştırmanın ön uygulaması, evrende yer alan okullarla benzerlik gösteren kamu ilkokullarında görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerden oluşmaktadır. Hedef gruba 2015-2016 eğitim öğretim yılında ulaşılmıştır. Üçü örneklem dışı (Haymana, Elmadağ, Eryaman) ve üçü örneklem içi (Keçiören, Çankaya, Mamak) olmak üzere altı ilçede veri toplama çalışmaları yapılmıştır. Ön uygulamada ulaşılan 213 ilkokul öğretmeninden veri toplanmıştır. Ölçek için öngörülen katılımcıların madde sayısına oranı $213/47=4.53$ şeklindedir. Böylece örneklem büyüklüğü oranlarının iyi ölçüde sağlandığı ifade edilebilir. Örneklem büyüklüğü bakımından toplanan veri yapısının faktör analizi için uygunluğu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile test edilmiştir. Analiz sonucuna göre KMO değerinin 0.90 olması örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014).

Ön uygulamaya katılan öğretmenlerin 170'i (%79.8) kadın, 43'ü (%20.2) erkektir. Öğretmenlerin yedisi (%3.3) ön lisans, 186'sı lisans (%87.3) ve 18'i (%8.5) lisansüstü öğrenim derecesine sahiptir. Katılımcılardan ikisi (%0.9) eğitim durumu sorusuna yanıt vermemiştir. Öğretmenlerin kıdem ortalaması 12.2 yıldır. Üç katılımcı, kıdem değişkenine ilişkin soruya yanıt vermemiştir. Öğretmenlerin 158'i eğitim fakültesinden, yedisi eğitim enstitüsünden ve 40'ı diğer fakültelerden mezun olmuştur. Yedi katılımcı mezun olunan fakülte değişkenine yanıt vermemiştir.

Ön uygulamanın veri analizinin ilk aşamasında, veri setindeki maddelerde eksik veri olup olmadığı incelenmiş ve veri setinde kayıp verilerin %1 ve %2.1 oranında değiştiği görülmüştür. Kayıp veri oranının yüksek olmaması nedeniyle veriler, ortalama atama yöntemi ile doldurulmuştur. Kayıp verilere ortalama atanmasının ardından maddeler içerisinde tek ve çok değişkenli aykırı gözlem bulunup bulunmadığı incelenmiş ve problem olmadığı görülmüştür. Tek değişkenli ve çok değişkenli normallik varsayımları incelenmiş sorun olmadığı tespit edilmiştir. Çoklu bağlantı problemi için ise Tolerans değerleri incelenmiş ve bu değerlerin tüm maddeler için 0.1'den büyük olduğu görülmüştür. Bu durum çoklu bağlantı problemi olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Varsayımların sağlandığı görüldükten sonra verilere temel bileşenler analizi uygulanmış ve döndürme yöntemi olarak varimax kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi sonucunda ilk incelemede öz değeri birin üzerinde olan 11 faktör olduğu görülmüştür. Ancak öz değerler ve yamaç birikinti grafiğine bakıldıktan sonra ölçeğin altı faktörlü olmasına karar verilmiştir. Bunun üzerine faktör sayısı altıya sabitlenerek analiz tekrarlanmıştır.

Herhangi bir faktör altında yeteri kadar faktör yük değerine sahip maddelerin benzer yapıyı ölçtüğü varsayılmaktadır ve bu nedenle faktör yük değerleri için 0.32 alt sınır olarak kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Maddelerin birden fazla faktörde 0.32'den yüksek faktör yük değerine sahip olduğu ve bu değerler arasındaki farkın 0.1'den az olduğu durumlarda, ilgili madde binişiklik nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra ölçekteki maddelerin ayırt ediciliği için madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Madde toplam korelasyonu için 0.30 alt sınır olarak kabul edilmiştir. Analiz sonucunda ölçekte sekiz madde faktör yük değerleri 0.32'den düşük olduğu için; beş madde binişiklik gerekçesiyle ve üç madde toplam korelasyon değerleri 0.30'un altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Analizler sonucu, ölçeğin alt boyutlarına ilişkin değerler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.*Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği Analizi Sonuçları*

	Madde Sayısı	Madde Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa Katsayısı
İşle Bütünleşme	5	.54-.72	.53-.70	%9.55	.90
Mesleki Gelişim	6	.59-.76	.54-.68	%14.48	.90
Hizmet İdeali	8	.50-.74	.26-.66	%13.93	.86
Özerklik	3	.46-.83	.53-.57	%6.56	.78
Tanınma	3	.78-.84	.53-.59	%9.12	.73
Sosyal İlişkiler	6	.58-.78	.55-.64	%11.87	.87

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere faktör analizi sonucunda ölçek, altı faktör ve 31 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği’nin açıkladığı toplam varyans %65.51’dir. Ölçeğin genelinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .46-.84 arasında; madde toplam korelasyonları ise .26-.70 arasında değişmektedir. Hizmet İdeali boyutundaki bir maddenin madde toplam korelasyonu değerlerinin 0.26’dır. Büyüköztürk (2012) madde toplam korelasyonu 0.20 ve 0.30 arasında kalan maddelerin araştırmacının zorunlu görmesi durumunda ölçekten çıkarılmasına gerek olmadığını belirtmektedir. Alanyazın incelendiğinde ise bu maddenin gerekli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca maddenin ölçekten çıkarıldığı durumda da ölçeğin tamamının Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının (0.94) değişmediği görülmüştür. Tavşancıl’a (2014) göre güvenilirliği değiştirmeyen maddeler ölçeği destekleyen maddelerdir ve bu maddelerin ölçekten çıkarılmaları gerekmektedir. Bu nedenle maddenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği’nin 31 maddelik altı faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine ait değerler incelendiğinde; χ^2/sd oranı 2.7 olarak bulunmuştur ve bu sonuç mükemmel uyuma karşılık gelmektedir. Diğer uyum indekslerinin değerleri ise RMSEA=.069 (RMSEA .90 güven aralığı .064-.073), SRMR=.068, GFI=.85, AGFI=.83, NFI=0.92, NNFI=94 CFI=0.97 şeklindedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine ait değerler incelendiğinde, χ^2/sd , SRMR ve CFI değerlerinin mükemmel uyumu, NFI ve NNFI değerlerinin iyi uyumu ve AGFI ve GFI değerlerinin kabul edilebilir uyumu belirttiğini ifade etmek mümkündür. Kısacası modele ait uyum indeksleri ve temel parametre tahminleri örneklemden elde edilen verilerin modelle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile test edilen altı gizil değişkenin bir araya gelerek “Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığını” temsil edip etmediğini test etmek amacıyla ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci düzey faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin faktörleri ile olan ilişkilerini gösteren standardize edilmiş katsayılarının 0.22 ile 1.01 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum ölçeğin tüm boyutlarıyla birlikte işin anlamlılığını ölçtüğünü; dolayısıyla ölçekten toplam puan alınabileceğini göstermektedir. Analiz sonucunda χ^2/sd oranı 2.4 olarak bulunmuştur ve bu sonuç mükemmel uyuma karşılık gelmektedir. Birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır.

Açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeği’nin 31 maddelik altı faktörlü yapısının geçerli olduğu görülmüştür. Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı

Ölçeği'nde maddelerin ağırlık dereceleri, “Hiç Katılmıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” arasında değişmektedir. Her bir alt boyuttan alınan puanın yükselmesi, o boyuta ilişkin olumlu görüşü göstermektedir.

Araştırmanın nitel boyutu için araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Nicel araştırma ile elde edilen bulguları derinlemesine incelemek ve konuyu daha fazla aydınlatmak amaçlarıyla görüşme tekniğine başvurulmuştur. Hazırlanan görüşme formunun taslakları kapsam geçerliliği için altı alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Araştırmanın amaçları ve nicel bulgular uzmanlarla paylaşılmış ve bu doğrultuda görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler sonucunda son hâli verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan nicel verilerin çözümlenmesinde SPSS 20 kullanılmıştır. Verileri analiz etmeden önce geçerli ve güvenilir analizler yapılabilmesi için veriler betimsel olarak incelenmiştir. Öncelikle kutu grafikleri, maksimum ve minimum değerler, aritmetik ortalamalar ve frekanslar incelenmiş, hatalı veriler uygun şekilde düzeltilmiştir. Bunun ardından veri setindeki maddelerde kayıp veri olup olmadığı incelenmiştir ve kayıp veri oranının en fazla %2 olduğu görülmüştür. Kayıp verilerin atanmasında ortalama atama yöntemi tercih edilmiştir. Kayıp değerlere ortalama atanmasının ardından, maddelerin her birinde tek ve çok değişkenli aykırı gözlem bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

Nicel verilerin analizi için parametrik ve parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verebilmek için öncelikle, verilerin normal dağılım varsayımı incelenmiştir. Normalliğin test edilmesi için aritmetik ortalama, ortanca ve mod değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve histogram grafiği incelenmiştir. Eşvaryanslılık varsayımı, Levene testi ile incelenmiştir. Levene testinin anlamlı çıkması ($p > .05$) varyansların eşit yani dağılımın homojen olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre işin anlamlılık düzeyinin ölçeğin tamamı ve her bir boyut için ayrı değerlendirilerek anlamlı bir fark gösterip göstermediği cinsiyet değişkeni açısından t-testi; mezun olunan fakülte değişkeni açısından tek yönlü varyans analizi; kıdem ve eğitim durumu değişkenleri açısından Kruskal Wallis H testi ile sınanmıştır. Farkın kaynağını incelemek için alt gruplar ikili kombinasyonlar hâlinde Mann Whitney U-testi ile incelenmiştir.

Araştırmanın nitel verileri 15 öğretmen ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Amaçlı örnekleme doğrultusunda, araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin mümkün olduğunca farklı veri kaynaklarını temsil edebilecek şekilde dağılım göstermesine özen gösterilmiştir. Bu bağlamda, nitel araştırma için nicel araştırma bulgularına dayalı olarak da örneklem çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla değişkenlere göre farklı gruplarda bulunan katılımcılar araştırmaya dâhil edilmeye çalışılmıştır. Her bir görüşmeden önce katılımcılardan ses kaydı yapılmasına yönelik izin alınmıştır. Görüşme kayıtlarının çözümlemesi NVivo 11 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Doğrudan alıntı yapılan görüşler, Ö1 ile Ö15 arasında değer verilerek kodlanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. İşin Anlamlılık Düzeyine İlişkin Analiz Sonuçları

Kamu ilkokul öğretmenlerinin, Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığı Ölçeğinin her bir boyutu için işin anlamlılık düzeyini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Tabloda her bir boyut için en fazla ve en az benimsenen birer görüşü yer verilmiştir.

Tablo 2.
Öğretmenlerin İşin Anlamlılığı Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Ölçek Maddesi	\bar{x}	ss	Önem Sırası
İşle Bütünleşme	3. Herhangi bir şans oyununda büyük bir para kazansam dâhi öğretmenlik yapmaya devam ederim.	3.89	1.19	4
	4. Bireysel değerlerim ile öğretmenlik mesleğinin değerleri arasında uyum vardır.	4.55	.60	1
	Boyut Ortalaması	4.16	1.01	
Mesleki Gelişim	7. Öğretmenlik bana meslekte ilerleme imkânı sunuyor.	2.92	1.14	6
	10. Öğretmenlik beni yeni yöntem ve teknikler geliştirmeye yönlendiriyor.	3.80	.85	1
	Boyut Ortalaması	3.39	1.07	
Hizmet İdeali	13. Zorunlu bir durum olmadıkça işimde devamsızlık yapmıyorum.	4.89	.32	1
	15. Öğretmenlik mesleği sayesinde toplumda bir fark yarattığıma inanıyorum.	4.25	.64	8
	Boyut Ortalaması	4.62	.58	
Özerklik	20. Öğretmen olarak okulda söz sahibi olduğumu hissediyorum.	3.67	.99	3
	22. Kendi sorumluluk alanımla ilgili bir sorun çıktığında bunu çözme imkânına sahibim.	4.08	.81	1
	Boyut Ortalaması	3.92	.91	
Tanınma	23. Öğretmenlik bana okul içinde ve dışında saygınlık kazandırıyor.	3.01	.99	3
	25. Öğretmenlik başkaları tarafından takdir edilmem için imkân veriyor.	3.86	1.03	1
	Boyut Ortalaması	3.36	1.01	

Tablo 2. devamı

Sosyal İlişkiler	26. Okulda öğretmenler arasında etkili bir iletişim vardır.	3.86	.83	6
	28. Öğretmenler ve yöneticiler olarak ortak bir amaca hizmet ediyoruz.	4.25	.77	1
Boyut Ortalaması		4.14	.76	

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin işin anlamlılığının alt boyutlarına ilişkin en yüksek değeri Hizmet İdeali (\bar{X} =4.62), en düşük değeri ise Tanınma boyutunda (\bar{X} =3.01) verdikleri görülmektedir. Öğretmenler Hizmet İdeali boyutunda işlerini tamamen anlamlı (\bar{X} =4.62) bulmaktadırlar. Öğretmenler İşle Bütünleşme (\bar{X} =4.16), Özerklik (\bar{X} =3.92), Sosyal İlişkiler (\bar{X} =4.14) boyutlarında ise işlerini büyük ölçüde anlamlı bulmaktadırlar. Ancak öğretmenlerin Özerklik boyutunda işlerini anlamlı bulma düzeylerinin, diğer iki düzey ile kıyaslandığında görece daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim (\bar{X} =3.39) ve Tanınma (\bar{X} =3.36) boyutlarında ise işlerini orta düzeyde anlamlı buldukları ve bu iki boyut içerisinde anlamlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin işlerini büyük ölçüde (\bar{X} =3.93) anlamlı buldukları görülmektedir.

3.2. Öğretmenlere Göre İşin Anlamlılığının Çeşitli Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Kamu ilköğretim öğretmenlerinin, her bir boyut ve ölçüğün tamamı açısından işin anlamlılık düzeyi cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre incelenmiştir. Elde edilen fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında verilmiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. İlgili değişkene ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin İşin Anlamlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
İşle Bütünleşme	Kadın	289	20.98	3.42	1.43	379	.15
	Erkek	92	20.37	3.64			
Mesleki Gelişim	Kadın	289	20.32	4.61	.46	379	.64
	Erkek	92	20.58	4.83			
Hizmet İdeali	Kadın	289	37.15	2.93	2.62	379	.00
	Erkek	92	36.23	2.97			
Özerklik	Kadın	289	11.71	2.21	.74	379	.46
	Erkek	92	11.90	2.19			
Tanınma	Kadın	289	9.89	2.73	1.3	379	.19
	Erkek	92	9.48	2.60			
Sosyal İlişkiler	Kadın	289	25.21	3.20	1.97	379	.04
	Erkek	92	24.47	3.06			
Genel Olarak Anlamlılık	Kadın	289	125.28	13.05	1.44	379	.15
	Erkek	92	123.02	13.12			

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin İşle Bütünleşme ($t(381)=1.43$; $p>.05$); Mesleki Gelişim ($t(381)=.46$; $p>.05$); Özerklik

($t(381)=.74$; $p>.05$) ve Tanınma ($t(381)=1.3$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Hizmet İdeali boyutunda kadın öğretmenlerin ortalama puanları erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($t(380)=2.62$; $p<.05$). Bu farkın etki büyüklüğü 0.31'dir. Cohen ve diğerlerine (2007) göre bu fark küçük etkiyi temsil etmektedir. Sosyal İlişkiler boyutunda kadın öğretmenlerin ortalama puanları, erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($t(380)=1.97$; $p<.05$). Ortalamalar arasındaki bu fark ise küçük etki büyüklüğünü (0.24) temsil etmektedir (Cohen vd., 2007).

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmadaki kıdem grupları 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ile 21 yıl ve üzeri şeklinde belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında anlamlı fark belirlenen boyutlara ve genel olarak anlamlılık düzeyine ilişkin analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Öğretmenlerin İşin Anlamlılık Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalama	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İşle Bütünleşme	1-5	28	218.68				
	6-10	52	214.56				
	11-15	56	189.88	4	12.74	.01	1-4, 2-4
	16-20	128	165.08				
	21+	117	202.80				
Tanınma	1-5	28	264.86				
	6-10	52	176.47				
	11-15	56	185.53	4	14.84	.00	1-2, 1-3
	16-20	128	181.55				1-4, 1-5
	21+	117	192.74				
Genel Olarak Anlamlılık	1-5	28	236.63				
	6-10	52	206.32				
	11-15	56	194.69	4	10.26	.03	1-4
	16-20	128	170.77				
	21+	117	193.64				

Tablo 4'te görüldüğü gibi, kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerine ilişkin görüşleri [$\chi^2(4) = 10.26$, $p<.05$] anlamlı bir farklılık göstermektedir. Genel olarak işin anlamlılığı puanlarına bakıldığında, 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=236.63), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere göre (S.O=170.77) işlerini daha anlamlı buldukları görülmektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=193.64) işlerini anlamlı bulma düzeylerinin, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=170.77) anlamlı bulma düzeylerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin görüşleri, İşle Bütünleşme [$\chi^2(4) = 10.26$, $p<.05$] ve Tanınma [$\chi^2(4) = 10.26$, $p<.05$] boyutlarında da anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, İşle Bütünleşme boyutunda 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=218.68), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere (S.O=165.08) göre işlerini anlamlı bulma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu boyut dâhilinde 6-10 yıl

arasında kıdeme sahip öğretmenlerin (S.O=214.56), 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere göre (S.O=165.08) işlerini daha anlamlı buldukları görülmektedir. Buna göre mesleğinin ilk on yılındaki öğretmenlerin, 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere göre işleriyle daha çok bütünleştikleri ifade edilebilir. Tanınma boyutunda ise 1-5 yıl (S.O=264.86) arasında kıdeme sahip öğretmenlerin; 6-10 yıl (S.O=176.47), 11-15 yıl (S.O=185.53), 16-20 (S.O=181.55) arasında ve 21 yıl ve üzerinde (S.O=192.74) kıdeme sahip öğretmenlere göre işlerini daha anlamlı buldukları görülmektedir.

Nicel araştırma bulguları doğrultusunda, öğretmenlerin işin anlamlılığı düzeyleri kıdeme göre değişiklik göstermekte ve bu durum bazen alanyazın ile örtüşmediği için görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerle görüşme yapılmış ve “*Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri, kıdeme göre değişmekte midir?*” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerden elde edilen görüşlere göre işin anlamlılığının kıdem değişkeni açısından nasıl değiştiğiyle ilgili en fazla görüşü “Kıdeme Göre Azalır” ($f=9$) teması altında belirtmişlerdir. Diğer görüşler ise “Kıdeme Göre Artar” ($f=4$) ve “Kıdeme Göre Değişmez” ($f=3$) temaları altında toplanmıştır. Kıdeme göre anlamlılığın arttığını belirten öğretmenler, meslekten elde edilen deneyim sonucu işin daha zevk alınarak yapıldığını ve bunun neticesinde daha isteyerek çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Kıdeme göre değişmeyeceğini söyleyen öğretmenler ise, anlam duygusunun bireye bağlı olduğunu, öğretmenlik mesleğinin sevildiği takdirde elde edilen anlamın hiçbir zaman değişmeyeceğini belirtmişlerdir. Kıdeme göre anlamlılığın azaldığı yönündeki görüşlere göre bu durumun çoğunlukla çevresel etmenlerden kaynaklandığı görülse de, işin yapısından da kaynaklandığı ifade edilebilir.

Mezun olunan fakülte değişkenine ilişkin bulgular. Analiz sonuçlarında anlamlı fark belirlenen boyutlara ve genel olarak anlamlılık düzeyine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6.

Öğretmenlerin İşin Anlamlılık Düzeylerinin Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Analizi

Boyut Grup	N	\bar{x}	ss	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark	
İşle Bütünleşme	Eğitim Fak.	224	21.26	3.34	101.95	2	315.86 170.47	4.29	.01	1-3
	Eğitim Ens.	44	20.46	3.40	4495.09	378				
	Diğer	113	20.14	3.68	4598.04	380				
Genel Anlamlılık	Eğitim Fak.	224	125.7	3.18	631.71	2	14.59 10.06	1.85	.16	-
	Eğitim Ens.	44	121.8	3.30	64435.62	378				
	Diğer	113	123.9	3.10	65067.3	380				

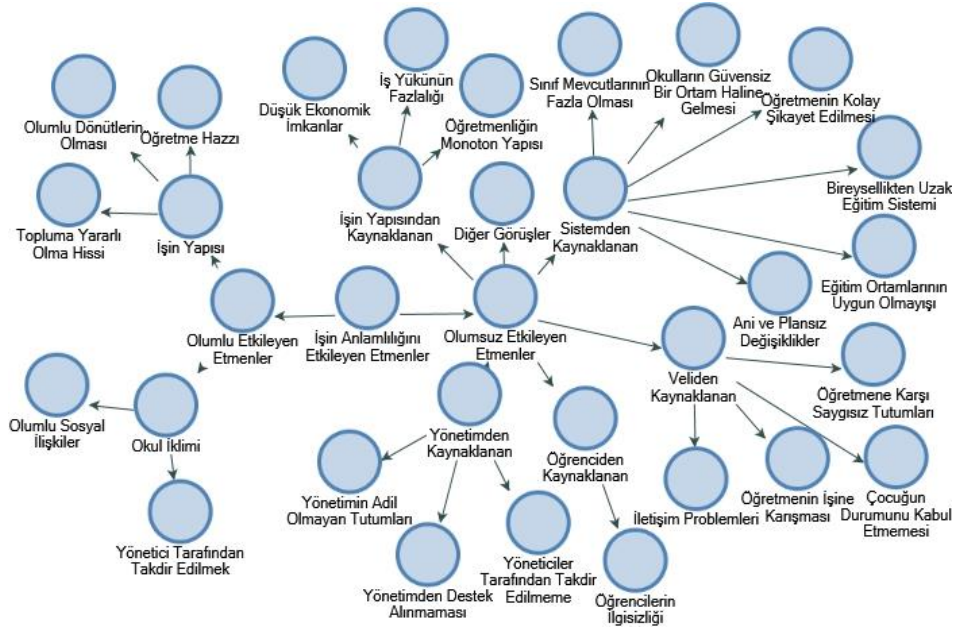
Tablo 6 incelendiğinde, İşle Bütünleşme boyutunda mezun olunan fakülteye göre anlamlı farklılık gözlemlendiği görülmektedir ($F(2,378)=4.29$; $p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerinden Scheffe uygulanmıştır. Buna göre eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yüksektir. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü $\eta^2=0.09$ ise bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna karşın öğretmenlere göre Mesleki Gelişim ($F(2,378)=1.75$; $p>0.05$), Hizmet İdeali ($F(2,378)=1.31$;

$p>0.05$), Özerklik ($F(2,378)=.90$; $p>0.05$), Tanınma ($F(2,378)=.55$; $p>0.05$) ve Sosyal İlişkiler ($F(2,378)=1.45$; $p>0.05$) boyutlarının her birinde mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Ayrıca işin anlamlılığının genel olarak ele alındığında da anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır ($F(2,378)=0.16$; $p>0.05$).

Eğitim değişkenine ilişkin bulgular. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme [$\chi^2(2) = 3.29$, $p>.05$], Mesleki Gelişim [$\chi^2(2) = 1.94$, $p>.05$], Hizmet İdeali [$\chi^2(2) = 1.86$, $p>.05$], Özerklik [$\chi^2(2) = 4.21$, $p>.05$], Tanınma [$\chi^2(2) = 5.70$, $p>.05$] ve Sosyal İlişkiler [$\chi^2(2) = 4.30$, $p>.05$] boyutlarında işlerini anlamlı bulma düzeylerinin anlamlı fark göstermediği gözlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin genel olarak da eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır [$\chi^2(4)= 5.44$, $p>.05$].

3.3. Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulmalarını Etkileyen Etmenlere İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen olumlu ve olumsuz etmenlere ilişkin görüşmelerden elde edilen görüşlerin dağılımı Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulmalarını Etkileyen Etmenlere İlişkin Dağılım

Şekil 1 incelendiğinde, öğretmenlere göre işin anlamlılığını olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler açısından işin anlamlılığını olumsuz etkileyen etmenlerin olumlu etkileyen etmenlere göre daha ağırlıklı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarını olumlu olarak etkilediğini ifade eden öğretmenlerin dikkat çeken ifadeleri şu şekildedir:

Ö3- “Öğretmenliğin en önemli değeri bence öğretme hazzıdır. Yani öğrencinin öğrendiği şeyleri, dönüt olarak aldığımız zaman haz oluyor.”

Ö2- *“Takdir edildiğimiz zaman, her şey bizi çok mutlu ediyor ve daha çok çalışma azmi geliyor.”*

Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarını olumsuz etkileyen etmenlere ilişkin öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

Ö13- *“Öğretmenlerin aslında çalışma saatleri, sırtındaki yük, program; bunların hepsi anlamlılığı etkiliyor.”*

Ö4- *“...Veli kendi ortamının mükemmel olduğunu, mesela çocuğunun çok iyi kitap okuduğunu ortamının çok güzel olduğunu çocuğunun kendisine göre çok başarılı olduğunu belirtiyor...”*

Ö1- *“...karşılık görmek istiyoruz; ama göremiyoruz. Öğrenciden göreceğiniz karşılık verdiğiniz akademik eğitimin bire bir karşılığın size dönüt olarak gelmesi oluyor, yöneticiden karşılık ise öğretmenlik mesleğini icra ederken değer görmek.”*

Ö4- *“Yalnız bırakılıyor öğretmen. Hatta bir hasım gibi davranıldığını da düşünüyorum. Yönetim hiçbir kararımızda yanımızda olmuyor, kimseye karşı korumuyor bizi.”*

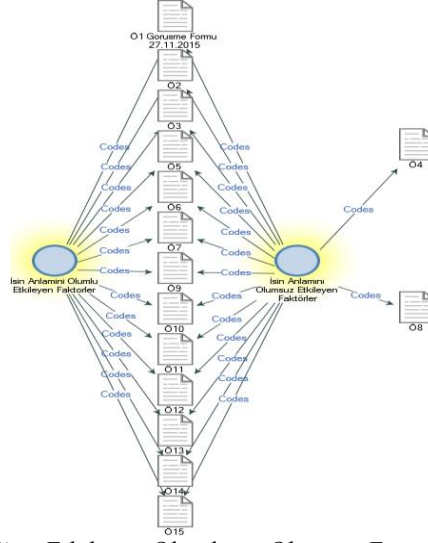
Ö15- *“Alo 147 ile savunmak zorunda bırakılmak potansiyel suçlu durumuna düşürüyor bizi. Çaresiz ve yalnız bırakıldığımızı düşünüyorum.”*

Ö10- *“Eğitim sistemi tamamen çocukların yeteneklerini ve beyinlerini kör ediyor. Yetenekli bir çocuk da olsa, hepsini aynı makineden tornadan çıkarıp atıyorsunuz. Çocuklar müzisyen de olsun çok iyi sporcu da olsun.”*

Ö1- *“Fakültede aldığımız eğitim alanla örtüşmeyebiliyor. Bu noktada öğretmen mesleğe girdikten sonra kendi içinde de bir çelişkiye girebiliyor.”*

Nicel araştırma bulgularında öğretmenlerin işlerini büyük ölçüde anlamlı buldukları görülmektedir; fakat nitel araştırmada öğretmenlerle yapılan görüşmelerde ortaya çıkan bu durum ise dikkat çekicidir. Görüşme yapılan öğretmenlerin işin anlamlılığını etkileyen etmenlere ilişkin görüşlerinin nasıl dağıldığını belirlemek amacıyla katılımcıların görüşleri NVivo programında karşılaştırılmış ve bu karşılaştırma Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2’de görüleceği gibi, öğretmenlerden 13’ünün öğretmenlik mesleğinin olumlu ve olumsuz yönleri ile ilgili görüş belirttikleri, ikisinin ise mesleğin olumlu yanları konusunda hiçbir görüş belirtmedikleri görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin işlerini anlamlı olarak bulmalarını sağlayan hiçbir etmenin olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Bu öğretmenlerden biri Ö8 *“Öncelikle öğretmenin kendini iyi bir sistem içerisinde hissetmesi gerekli. Böyle bir sistem olmadığı için okula bile gelmek istemiyorum.”* şeklinde görüş belirtmektedir. Diğer bir öğretmen ise Ö4 *“Yaptığımız işin karşılığını göremiyoruz ki... Yani karşılığını belki çocuktan görürsünüz; ama o da ilgisiz.”* görüşünü ifade etmektedir.



Şekil 2. İşin Anlamlılığını Etkileyen Olumlu ve Olumsuz Etmenlerin Karşılaştırılmasına İlişkin Dağılım

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin işlerini yüksek düzeyde anlamlı buldukları görülmektedir. Balcı, Akar ve Öztürk (2015), öğretim üyelerinin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında, öğretim üyelerinin de işlerini büyük ölçüde anlamlı buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla araştırmacıların elde ettikleri sonuçların bu araştırmanın sonuçlarıyla uyumlu olduğu ifade edilebilir. Bu iki sonucun örtüşmesinin nedeni, iki mesleğin temelinde de öğretme hazzının olması olabilir. Nitekim Wrzesniewski ve diğerlerine (1997) göre öğretme işiyle uğraşanlar, diğer mesleklere kıyasla işlerinden daha fazla anlam duygusu elde edebilirler. Bunun neticesinde öğretmenler işlerini daha çok sevebilir ve toplumun ileri götürme adına yarar sağlayabilirler. Grant (2007) da benzer şekilde öğretmenlik mesleğinin anlamlı, aynı zamanda motive edici olduğunu ifade etmektedir.

Kadın öğretmenlerin yaptıkları işlerini “Hizmet İdeali” ve “Sosyal İlişkiler” alt boyutlarında, erkek öğretmenlere göre daha anlamlı bulmaktadırlar. Harpaz, Honig ve Coetsier’e (2002) göre maskülen yapıya sahip toplumlarda erkeklerin daha çok yönetici, kadınların ise daha fazla hizmete yönelik işleri tercih ettiklerini ifade etmektedir. Yazarlara göre hizmete yönelik işler; çocuk bakıcılığı, hemşirelik ya da öğretmenlik şeklindedir. Çapa ve Çil (2000) öğretmen adaylarıyla yaptıkları çalışmalarında, kadın öğrencilerin mesleği sevmeye ve mesleğe duyulan saygı tutumu ortalamalarının, erkek öğrencilerininkine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu görüşlere ve sonuçlara karşın bazı araştırmacılar (Hakim, 1996; Harpaz ve Snir, 2003; Baldry vd., 2007) erkeklerin işlerine kadınlardan daha çok önem verdiğini ifade etmektedirler. Yılmaz’ın (2009), öğretmenlerin değer anlayışı ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, kadın öğretmenlerin evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutları dâhilindeki ortalamalarının, erkek öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu durum, kadın öğretmenlerin

işlerini Hizmet İdeali ve Sosyal İlişkiler boyutlarındaki erkek öğretmenlere göre daha anlamlı bulmalarıyla ilişkili olarak görülebilir.

Araştırmada mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin işlerini daha anlamlı buldukları görülmektedir. Buna karşın 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeylerinin, 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin anlamlı bulma düzeylerine göre anlamlı düzeyde yüksek olması ise dikkat çekicidir. Bunun nedeni öğretmenlerin emekliliklerinin yaklaşması olabilir. Nitekim Miller'ın (2008) araştırmasına göre insanlar emekli olma konusunda emin değiller ve emekli olduktan sonra bile mesleğe geri dönmeyi düşünebilmektedirler. Brown'a (2005) göre emeklilerin işe geri dönmek istemelerinin nedeni ise emeklilik süresince paraya ihtiyaç duymalarıdır. Buna göre bireylerin emekliliğe yakın olarak işlerine yükledikleri anlamın değiştiğini, bu anlamın ekonomik yarar sağlama boyutuna dönüştüğünü ifade etmek mümkündür.

Kıdeme göre işin anlamlılığının azalacağını belirten öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenler her ne kadar meslekte buldukları süre boyunca deneyim elde edip işi daha kolay yapar hâle gelseler de, öğretmenlik zamanla yıpranmaya neden olmaktadır. Bu nedenle öğretmenler, mesleğin başlarında sahip oldukları anlam duygusunu zamanla yitirmektedirler. Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması'na [TALIS] (2009) göre öğretmenler deneyim kazandıkça becerilerinin ve mesleki olgunluklarının artmasına rağmen; öğretmenlerde değişime direnme, durağanlık ve yenileşmenin azalması gibi durumlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle öğretmenlerin kıdemleri artıkça işlerinden elde ettikleri anlamın azalmasının nedeni belki değişime karşı gösterilen direnç ve neticesinde işte ortaya çıkan durağan yapı olabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin ortalamaları, diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bu araştırmanın bulgularıyla benzer şekilde, Sarpkaya'nın (2000) liselerde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada da en yüksek iş doyumu ortalamasına sahip grup eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerdir. Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) araştırmalarında da eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyumu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin okulda aldıkları dersler neticesinde, mesleğe daha donanımlı başlamalarından ve bu nedenle mesleğin kendileriyle uyumlu olduğunu hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Lisansüstü öğrenim derecesine sahip öğretmenlerin ortalamalarının, lisans öğrenim derecesine sahip öğretmenler ile ön lisans derecesine sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmüştür. Sağnak (2005) tarafından 505 öğretmen ile yapılan ve örgütsel değerleri belirlemeye yönelik olan araştırmada, lisans derecesine sahip öğretmenlerden farklı olarak lisansüstü öğretmenlerinin mantık, yaratıcılık, açıklık, ahlaki tutarlık ve işbirliği değerlerine daha fazla önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Nayır (2011) ise öğretmenlerin farklılaşan değerleri doğrultusunda lisansüstü öğrenim düzeyine sahip öğretmenlerin beklentilerinin örgüt tarafından daha zor karşılandığını belirtmektedir. Dolayısıyla lisansüstü öğrenim derecesine sahip öğretmenlerin ortalamasının düşük olmasının nedeni de değişen örgüt değerleri olarak gösterilebilir.

Yapılan bu araştırma ışığında şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- 1- Öğretmenlerin zaman geçtikçe mesleklerinden aldıkları anlamın azalmaması ya da artması için onların yeterliklerine uygun görevlerin verilmesi yararlı olabilir.
- 2- Eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan öğretmenlerin işleriyle daha fazla bütünleşmelerinin sağlanması için çalışmalar yapılmalıdır. Buna göre, bu öğretmenler için mesleğe uyum programları düzenlenebilir.
- 3- Okul yönetimi, öğretmenlerin işlerini daha fazla önemseyerek özenle yapmaları için kendilerine güvenildiğini ve değer verildiğini hissetmelerini sağlamalı, okulun etkinliklerinde daha fazla inisiyatif almalarına izin vermelidir.
- 4- Okul yönetiminin ve bakanlığın öğretmenlerle işbirliği yapılmalıdır ve politika ile uygulamaları belirlemede öğretmenlerin de karara katılma süreçlerini yeniden düzenlemelidir.
- 5- Öğretmen ve veli arasında yaşanan iletişim problemlerinin çözülebilmesi amacıyla öğretmen-veli arasında saygı temelli bir ilişkinin oluşmasını sağlayacak ve etkileşimi artıracak etkinlikler düzenlenmelidir.
- 6- Gelecekte branş öğretmenleri ile ortaöğretim kurumlarında da böyle bir araştırma yürütülebilir. Ayrıca farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip olan bölgelerde çalışan öğretmenler arasında ya da özel eğitim kurumlarında karşılaştırma amaçlı çalışmalar yapılabilir. Aynı zamanda bundan sonraki çalışmalarda işin anlamlılığının motivasyon, verimlilik, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık gibi farklı örgütsel davranışlar ile ilişkilerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ariely, D., Kamenica, E. ve Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 67(3), 671-677.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres. (3. Baskı)*. Ankara: PegemA Akademi.
- Balcı, A., Akar, F. ve Öztürk, İ. (2015). *Akademisyenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve anlamlı işi etkileyen örgütsel faktörler* (Yayımlanmamış bilimsel araştırma projesi). Ankara Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü.
- Baldry, C. J., Bain, P. M., Taylor, P., Hyman, J., Scholarios, D., Marks, A., Watson, A., Gilbert, K., Gall, G. & Bunzel, D. (2007). *The meaning of work in the new economy*. Palgrave: Macmillan.
- Basini, S. & Buckley, F. (1997). *Employee needs and expectations in the Irish voluntary sector*. 15.11.2015 tarihinde http://doras.dcu.ie/2177/2/DCUBS_Research_Paper_Series_24.pdf adresinden alınmıştır.
- Bassuk, A. ve Goldsmith, M. (2009). Meaning at work: see primary and second factors. *Leadership Excellence*, 7.
- Bessette, J. L. (2003). *Meaningful work: a study of human resource professionals in the nevada gaming industry* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Nevada, Reno.
- Brown, S. K. (2005). *Attitudes of individuals 50 and older toward phased retirement: Research report*. AARP Knowledge Management. 08.12.2015 tarihinde http://assets.aarp.org/rgcenter/post-import/phased_ret.pdf adresinden alınmıştır.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Veri analizi el kitabı (17. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, G. A. (2007). *The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in knowledge work* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Michigan, ABD.
- Çapa, Y. ve Çil, N. (2000). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 69-73.
- Edwards, V. (2005). *A qualitative study of female small business owners' perceptions of meaningful work* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Drake University, Iowa.
- England, G. W. & Harpaz, I. (1983). Some methodological and analytic considerations in cross-national comparative research. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 49-59.

- Firestone, W. A. ve Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of educational research*, 63(4), 489-525.
- Gardner, H. (2010). *Good work: Theory and practice*. 11.03.2015 tarihinde http://www.thegoodproject.org/pdf/GoodWork-Theory_and_Practice-with_covers.pdf adresinden alınmıştır.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2001). *Good work: When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.
- Guelber, A. (2013). *The quest for meaningful work: personal journeys in creating occupations for people and planet* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mount Royal University, Calgary, Kanada.
- Hakim, C. (1996). *Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment (4. Baskı)*. A&C Black.
- Harpaz, I. (1989). Non-financial employment commitment: A cross-national comparison. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 147-150.
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Harpaz, I. Honig, B. & Coetsier, P. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Holbeche, L. & Springett, N. (2004). In search of meaning in the workplace. 24.02.2014 tarihinde <http://www.mbsportal.bl.uk/secure/subjareas/mgmt/roffeypark/115768/insearchofmeaning09.pdf> adresinden alınmıştır.
- İslamoğlu, H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (2. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi (23. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M. & Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Lundberg, C. D. & Peterson, M. F. (1994). The meaning of working in US and Japanese local governments at three hierarchical levels. *Human Relations*, 47(12), 1459-1487.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- 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, 11-37.

- 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), 426-447.
- Miller, C. (2008). *Meaningful work over the life course* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fielding Graduate Üniversitesi, Santa Barbara.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Cameron, K. S., Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (Ed.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* içinde (309-327). San Francisco: Berret-Koehler Publishers.
- Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30(135), 50-57.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Scroggins, W. A. (2003). *Selection, meaningful work and employee retention: a self-concept based approach to person-job fit*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. New Mexico State University, Las Cruces.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 68-78.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self, and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12, 405-424.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics (6. Baskı)*. Pearson Education.
- TALIS. (2009). *Eğitim izleme raporu*. 26.05.2014 tarihinde <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/e%C4%9Fitim-izleme-aporu-2009.pdf> adresinden alınmıştır.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi (5. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Values Education*, 7(17), 109-128.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

It can be said that there is no accepted definition of meaningful work for all, while similar statements are given in the definitions. From the definitions in the literature, it can be said that meaningful work is a structure which is in harmony with the individual's self, giving an opportunity for self-fulfillment, and contributing to the community. In other words, meaningful work is the work that the individual finds herself/himself and integrates with her/his job. It can also be argued that meaningful work serves the individual goals and needs of employees through organizational behavior.

According to Firestone and Pennell (1993), teachers may qualify their work as insignificant when they do not have an influence on students, and when others do not support them, and when there are no positive expectations on the outputs. Teachers need autonomy, participation in decisions, collaboration, feedback and development opportunities to find their jobs meaningful. Therefore, it can be stated that in order to increase the meaning work level of teachers, it is necessary to provide environments in which the teachers can experience the feeling of being useful.

In this study, it is aimed to determine the level of teachers' working in public schools of Ankara finding their work meaningful, the factors that affect them to find their work meaningful and suggestions for them to find their work meaningful.

2. Method

The study, which is a relational survey model, was designed with an explanatory mixed research design including quantitative and qualitative methods. In the quantitative phase of the study, the target population consisted of 13,353 primary school teachers who work in nine central districts of Ankara (Altındağ, Çankaya, Mamak, Yenimahalle, Etimesgut, Sincan, Gölbaşı, Keçiören, Pursaklar) in the 2015-2016 educational year. A stratified sampling technique was used for statistical data collection. In this context, 381 primary school teachers were included in the study.

The quantitative data of the study was gathered with "The Scale of Meaningfulness of the Work According to Teachers" developed by the researcher. In the study, SPSS programme was used to analyze the quantitative data. Data analysis was made by means of descriptive statistical techniques such as percentage, frequency, arithmetical mean and standard deviation. A T-test was used to determine whether teachers' opinions differ according to the gender. Kruskal Wallis H and Mann Whitney U were used according to the teaching seniority, and education status variables for the comparison of opinions. A Mann Whitney U test was used to determine whether teachers' opinions differ according to the faculty graduated. As a cut of significance level, .05 was used.

In the qualitative phase of the study, 15 public primary school teachers in districts of Ankara were interviewed. The qualitative data was analyzed with the content analysis method by NVivo 11 program.

3. Findings, Discussion and Results

According to the findings in this study, the level of teachers' finding their work meaningful was high. While the gender variable did not make any significant difference in terms of teachers' finding their work meaningful, it made a substantive difference in terms of Service Ideal and Social Relations. When average values were analyzed relating to this difference, it was observed that the average values of the women were higher than the men. According Yilmaz's (2009) research's findings on teachers' perception of value show that there is a significant difference between the average of female teachers' universality, helpfulness, harmony and security dimensions compared to male teachers' average. Therefore, this can be seen as related to the fact that female teachers find their jobs more meaningful than male teachers regarding "Service Ideal" and "Social Relations".

The views of teachers about the meaningfulness of their work changed significantly in terms of their seniority variable. According to average values about this change, the average values of teachers who have 1-5 years of seniority is significantly higher than the teachers who have 16-20 years of seniority. In addition to this, the average values of the teachers who have 1-5 years of seniority based on "Recognition" are substantially higher than the teachers who have 6-10, 11-15, 16-20 and over 20 years of seniority. Teachers who have just begun to work seem to find their jobs more meaningful.

While the views of the teachers about the meaningfulness of their work did not change regarding the faculty they graduated, a substantial difference is observed in terms of "Work Engagement". According to this, an average of the teachers graduated from the faculty of education is significantly higher than those graduated from other faculties. The views of these teachers about the meaningfulness of work changed significantly according to their education and marital status variables.

In the light of the study, it is possible to make following suggestions:

- 1- It can be useful if teachers are given the tasks appropriate for their qualifications in order not to decrease or in order to increase meaning received of their work.
- 2- Studies should be carried out in order to integrate teachers who graduated from other faculties with their work. According to this, vocational adjustment programs can be arranged for these teachers.
- 3- School principals should allow teachers to take more initiative in their activities, and ensuring that teachers feel safe and valued.
- 4- The administration of the schools and the Ministry of Education should cooperate with teachers and rearrange the process of teachers' contributing the decision when determining the politics and applications.
- 5- In order to solve the communication problems between the teacher and the parents, activities should be organized to increase the interaction and to create a relationship based on mutual respect.
- 6- In the future, a study like this can be conducted with branch teachers in high school institutions as well. Studies can also be conducted between teachers working in different regions that have different socio economic status or teachers at private schools for aiming comparison. At the same time, relational researches can be conducted with different organizational behaviours in later studies.