

Eğitim Örgütleri için Anlamlı İş Ölçeği*

Meaningful Work Scale for Educational Organizations

Ahmet GÖÇEN¹, Ragıp TERZİ²

¹Harran Üniversitesi, Sınıf Eğitimi. ahmet135@gmail.com

²Harran Üniversitesi, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. terziragip@harran.edu.tr

Makalenin Geliş Tarihi: 22.05.2018

Yayına Kabul Tarihi: 26.06.2019

ÖZ

Anlamlı iş, kişinin hayat amaçları doğrultusunda “Sahip olduğum işi neden yapıyorum, neden bu işyerindeyim?” sorularının cevaplarını içerir. İşte anlam kişinin işiyle hayat amacı arasındaki uyumu ifade eder. Bu çalışmanın amacı, çalışanların anlamlı iş algılarına odaklanan bir ölçek geliştirmektir. Çalışmada öğretmen algılarına göre anlamlı iş ölçeği geliştirilmesi amacıyla ilgili alan yazın taranmış ve altı boyutlu bir ölçek oluşturulmuştur. Çalışma katılımcıları, pilot uygulama sonrası Şanlıurfa ilinde görev yapan öğretmenler arasından uygun örnekleme göre seçilmiştir (N = 454). Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. 21 maddeli ve 6 boyutlu ölçeğin iç tutarlılık anlamındaki güvenilirlik değeri .84 olup ayrıca ölçeğin mükemmel uyum gösterdiği belirlenmiştir. Anlamlı İş Ölçeği'nin boyutları “İşte Anlam, İşte Anlam Arayışı, İş İlişkileri, İşte Aşkılık, İşte Tevazu ve İşte Anlam Liderliği” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek, yapısı ve genel çerçevesi dâhilinde sadece eğitim kurumları için değil, tüm iş örgütleri için de uygulanabilir.

Anahtar Sözcükler: Anlamlı İş, Ölçek Geliştirme, Öğretmenler, Motivasyon

ABSTRACT

Meaningful work, in line with one's life goals, involves answers for “why I am doing this work and why I am in this workplace.” Meaning at work refers to the harmony between one's work and his/her purpose of life. The purpose of this study is to develop a scale that focuses on meaningful work perceptions of employees. In order to develop a meaningful work scale according to the teachers' perceptions, the literature was reviewed and a six-dimensional scale was formed. After the pilot study, the participants (N = 454) were selected according to the convenience sampling among the teachers from Şanlıurfa. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used for the data. The internal consistency value of the 21-item and 6-dimensional scale is .84 and the scale indicates perfect fit. The dimensions of the Meaningful Work Scale are listed as “Meaning at Work, Search for Meaning at Work, Work Relationships, Transcendence at Work, Humility at Work, and Meaning Leadership at Work. The scale can be applied to educational institutions and all business organizations due to its structure and general framework.

* **Alıntılama:** Göçen, A. ve Terzi R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39(3), 1487-1512.

Keywords: *Meaningful Work, Scale Development, Teachers, Motivation*

GİRİŞ

Yönetim bilimciler, anlam olgusunu motivasyon kaynağı olması ötesinde kişinin yaptıkları ve hayatı arasında önemli bir bağ kurması, kişinin arayış duygularını tatmin etmesi açısından incelemeye başlamıştır. Lips-Wiersma ve Wright (2012) son yıllarda bazı yönetim teorilerinin, anlamlı işi önemle vurguladığını ifade etmektedir. Nitekim işte anlamın önemine ilişkin çalışmalar giderek artmaktadır (bkz. Lysova, Allan, Dik, Duffy ve Steger, 2018; Martela ve Steger, 2016; Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010; Schnell, Höge ve Pollet, 2013). İşini anlamlı bulan kişilerin daha iyi psikolojik uyum göstermesi, tutarlılığa, huzura sahip olması ve kuruluşlar için arzu edilen özellikleri taşıması (Steger, Dik ve Duffy, 2012) örgütsel kuramcıların dikkatini çekmeye devam etmektedir. May, Gilson ve Harter'a (2004) göre anlamlı iş, çalışanın motivasyonuna ve işe bağlılığına destek olmaktadır. İşte anlam duygusu, işyerinde motivasyon ve iyi oluşu anlamada önemli bir değişkendir (Lips-Wiersma ve Wright, 2012). Bu açıdan anlamlı iş, kişinin iyi oluş ve gelişen yaşamının vazgeçilemez parçasıdır (Both-Nwabuwe, Dijkstra ve Beersma, 2017).

Alan yazında bazı ruhsal kavramlarda olduğu gibi anlamlı iş tanımının ortaya konmasında da bazı farklılıklar göze çarpmaktadır (Both-Nwabuwe vd., 2017; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Steger vd., 2012). Anlam olgusu ruhsallık, üstün amaç, arayış, işe bağlılık gibi olgularla kısmen birbirinin yerine kullanılabilir şekilde ifade edilebilmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında temel faktör bu olguların birbiriyle güçlü bir şekilde bağlantılı olmasıdır. Anlamlı işi inceleyen çalışmalarda bu nedenle beceri çeşitliliği, bütün bir görevi tamamlama fırsatı (görev kimliği), diğer insanlara verilen görev önemi, gurur, katılım, amaç ve arayış duygusu, meydan okuma, iş rolü kimliği, iş merkezietçiliği, iş değerleri, içsel iş yönelimi, ruhsallık, gelir ve itibardan bahsedildiğini görmek mümkündür (Steger vd., 2012).

Pozitif psikoloji, işyeri ruhsallığı çalışmaları ile “anamlı iş” konusuna dikkatler daha fazla çekilmiş ve anlamlı iş üzerine geliştirilen ölçek sayısı da artmıştır (bkz. Both-Nwabuwe vd., 2017). Lips-Wiersma ve Wright (2012), Steger, Dik ve Duffy (2012), Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres (2015) ve Lee (2015) tarafından geliştirilen anlamlı iş ölçekleri hem kurumlar hem de araştırmacılar tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada ise başta eğitim olmak üzere tüm iş örgütlerinde çalışanlar açısından anlamlı iş algısı temele alınmış ve ilgili alan yazın ışığında Anlamlı İş Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Anlamlı İş

Anlam, insanların hayatlarını sağlıklı ve tutarlı sürdürmelerinde önemli bir motivasyon işlevine sahiptir. Anlamlılık kavramı, kişinin varoluşsal amacı doğrultusunda topluma veya kendisine ne kadar fayda sağladığı ile ilgili olup kişinin bir şeyi maddi olarak elde etmesinden çok, insanlara doğrudan veya dolaylı bir katkı sağlaması ile ilgilidir (Göçen, 2019). Steger vd. (2012) anlamlı iş tanımını yaparken işin herhangi bir şey gibi insanlar için ne ifade ettiği veya ne anlama geldiği şeklinde yorumlamanın yanlış olduğunu belirtmektedir. Daha derinden bakıldığında anlamlı iş “Bu işi neden yapıyorum, neden buradayım?” sorularının cevaplarını içerir ve iş-hayat amacı arasındaki uyuma işaret eder. Lee (2015) anlamlı işin dört özelliğini vurgulamaktadır: (a) iş yerinde olumlu duygu deneyimi, (b) işin kendisinden kaynaklanan anlam, (c) işin anlamlı amacı ve hedefleri, (d) anlamlı varoluşa doğru yaşamın bir parçası olarak iş.

Anlamlı iş, birey ile iş arasındaki uyumdan kaynaklanan, varoluşsal önemde öznel bir deneyimdir (Both-Nwabuwe vd., 2017) ve bu öznel deneyim kişinin algıladığı varoluş nedeninden beslenmektedir. Pratt ve Ashforth (2003) anlamlı işi çalışanların yaptığı işte önemli bir amaç hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Arnold vd. (2007) anlamlı işi, çalışmanın kişiye sağladığı dış çıktılardan daha çok, kişinin işinde veya yaptıklarında amaç bulması olarak tanımlar. Bu açıdan anlamlı iş çalışanın yaptığı işte maddiyat ve temel ihtiyaçlarını aşan bir amaç hissetmesi ve işine içsel gelişimi açısından bir keşfedici rol yüklemesi anlamına gelir. Bir öğretmen için mesleğini icra ediyor olmak,

gelir amacı dışında topluma hizmet etme ve toplumsal değerleri harekete dökme süreci açısından özel bir anlam taşımaktadır. İşte anlam, kişinin sahip olduğu değerler doğrultusunda tatminkâr bir iş hayatı sürdürmesine ve işte benlik ötesi ilişki geliştirmesine kaynaklık edebilmektedir.

Bireylere üretmeleri için ilham veren, bireylerin tüm potansiyelini ifade etmelerine yardımcı olan, kendi gelişimlerine ve başkalarına hizmet etmeyi sağlayan bir iş, hayatın anlamlı şekilde yaşanmasına katkıda bulunabilir (Ünal ve Turgut, 2017). İşte anlam duygusu kişinin işinin sonuçlarını merak etme, kendini ve işinin doğasını keşfetme, yaptıklarında benlik ötesi ile bağlantı kurma ve yaptıkları ile benlik olgusunu anlamlandırma üzerine kuruludur. Lips-Wiersma ve Wright (2012) iş bağlamında anlam duygusunun altında aslında insanın gelişme ve büyüme ihtiyacı olabileceğini vurgulamıştır.

İnsanlar hayatı anlamlandırma süreçlerini amaç ve idealleri doğrultusunda düzenleyemedikleri takdirde yaşamlarında varoluşsal bir umutsuzluğa kapılabilmektedir, bu nedenle iş ortamında anlam kaybının bir sonucu da yapaylık ve tükenmişliktir (Lips-Wiersma ve Wright, 2012). Bu açıdan işyerinde anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumu önemlidir. Ghadi, Fernando ve Caputi (2015) çalışmalarında anlamlı iş duygusunun kişinin iş ortamının doğasını, amaçlarını, değerlerini ve beklentilerini tam olarak anlaması ve bunlar arasında uyum hissetmesi sonucu meydana geldiğini ifade etmektedir. Kişi, işi ve kendi arasında bir anlam bağı kurduğunda, sahip olduğu varoluşsal amaç açısından kişinin işi ve kendisi arasında bir uyum sürecine girdiği söylenebilir. Bu ilişkilendirme süreci insanın kendini daha fazla keşfetmesi açısından önemli roller oynamaktadır. Ünal'a (2019) göre bireyin amaç, değerler ve meşrulaştırma, yeterlilik, öz-değer (benlik saygısı, aidiyet vb.) ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir; bunların işte doyurulma derecesi uyumu ortaya koymaktadır ve dolayısıyla uyum arttıkça kişi yaptığı işte daha fazla anlam bulabilmektedir.

Öğretmenlik ve Anlamlı İş

Bir iş, kişinin kim olduğu algısı ile tutarlı olduğu sürece anlamlı olduğu söylenebilir (Scroggins, 2008). Okul temizliğinden sorumlu bir çalışanın toplumun geleceğine katkı bilinciyle okulda temizlik yapması kişinin sahip olduğu iş anlamı sonucudur. Öğretmenliğin sahip olduğu kutsiyetten dolayı toplumun mesleğe yüklediği anlam da yüksektir. Fakat işi asıl anlamlı kılan, toplumun meslek sahibine veya işe yüklediği anlam ve kutsiyetten çok, çalışanın kendi işine yüklediği anlam veya mânadır. Bir öğretmenin sahip olduğu anlamlı iş algısı kendisini öğrenciler gözünde ya salt bir eğitici ya da bir kurtarıcı rolüne bürüyebilir.

Anlamlı iş algısı yüksek kişiler, işlerini kendisinden çok daha geniş bir kitleye hizmet ve fayda duygusuyla yaparlar. Eğitim örgütlerinde anlamlı iş duygusu, öğretmenin işini toplumun geleceğini yönlendiren gerekli bir pusula bağlamında yorumlaması ve eyleme dökmesi şeklinde belirlemektedir. Binlerin hayatına dokunma şansına sahip öğretmenlerin mesleğini topluma hizmet şeklinde icra etmeleri harflerin ötesinde üst bir amaca işaret etmekte ve bunu hisseden öğretmenlerin kendini gerçekleştirmelerine destek çıkmaktadır.

Bailey ve Madden (2016) farklı alanlardan katılımcılar ile yaptığı görüşmeler sonucunda çalışanların işini anlamsız kılacak faktörleri şu şekilde sıralamaktadır; a) çalışanların emeğini basite alma, b) çalışanlara eşit davranmamak, c) çalışanlara gereksiz işler vermek, d) çalışanların doğru kararlarını ezmek, e) çalışanları fiziksel ve duygusal zarara itmek, f) çalışanları destekçi ilişki ve ortamlardan uzak tutmak ve g) çalışanları değerlerinden uzak tutmak. Okullarda idarecilerin ve daha üst açıdan politika yapıcıların bu faktörleri hesaba katarak öğretmenlerin işlerini anlamlı hissetmeleri için onları özerklik, kararlara katılım, iş birliği, dönüt alma ve gelişim fırsatları konularında desteklemeleri gerekmektedir, dolayısıyla öğretmenler için anlam duygusunun gelişmesi öğretmenlerin yararlı olma hissini yaşayabilecekleri ortamın hazırlanması ile mümkün olabilir (Toptaş, 2018). İdarecilerin öğretmenler için sahip oldukları anlamlı işyeri oluşturma sorumluluğu kadar da öğretmenlerin öğrencilerin hayatlarında anlam

duygusunu güçlendirmelidir. Öğrenciler dünyaya katkı sağlama konusunda sahip oldukları fırsatlar ile hayatlarına anlam katmaya çalışır (Kessler, 2000). Öğretmenler bu fırsatların oluşumunu sağlayarak kendi ve öğrencilerinin anlam duygusunu güçlendirebilir. Nitekim Marshall (2009) öğretmen adaylarının mesleği seçme nedenlerine ilişki yaptığı çalışmada öğretmen adayları, öğretmenliğin onlar için bir amaç ve anlam ifade ettiğini ve bu çağrıyla hissettiklerini ifade etmişler ve öğrencilerin hayatını daha iyi hale getirmek ve öğrencilere en iyi ilgiyi göstermek şeklinde fikirlerini eklemiştir.

Anlamlı İş Ölçekleri

Anlamlı işin özellikle işyeri ruhsallığı ölçeklerinde önemli bir boyut olarak değerlendirilmesi (Ashmos ve Duchon, 2000; Kinjerski ve Skrypnek, 2004; Milliman vd., 2003; Özgan, 2017; Petchsawang ve Duchon, 2009, Sheep, 2004), anlamlı işin yeni işyeri tasarım ve yönetim biçimleri için dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta olduğunu göstermektedir. Pozitif psikoloji, işyeri ruhsallığı çalışmaları ile “anlama” atfedilen kuramsal önem artmış ve anlamlı iş üzerine geliştirilen ölçek sayısı da artmaktadır. Both-Nwabuwe vd. (2017) çalışmalarında anlamlı iş üzerine yapılan 111 çalışmayı ve geliştirilen 7 ölçeği incelemiş, seçim kriterlerine göre anlamlı işi çok boyutlu olarak ele alan dört ölçeği açıklamıştır. Bu ölçekler aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Lips-Wiersma ve Wright (2012) ölçek çalışmalarında anlamlı işi “içsel benlik gelişimi, diğerleriyle bir olma, tam potansiyeli açığa çıkarma, diğerlerine hizmet, gerçeklik, ilham, dengeleme eğilimleri (ben/diğerleri; olmak/yapmak)” şeklinde 7 boyutta incelemiştir. 28 maddeden oluşan Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeği’nin (Comprehensive Meaningful Work Scale) boyutları ve birer örnek maddesi şu şekilde sıralanabilir (Ünal, 2019): Diğerleri ile bir olma: Kendimi çalışma grubuma ait hissediyorum. Diğerlerine hizmet etme: İnsanlığın refahını veya çevreyi iyileştiren ürünlere ve hizmetlere katkıda bulunuyoruz. Tam potansiyeli açığa çıkarma: İnsanların önemseydiği konularda fark yaratırım. İçsel benlik gelişimi: Çalışırken neyin doğru ve yanlış olduğuna dair

sezgilerim güçleniyor. Gerçeklik: Çalışırken gerçeği cesaretle karşılarız. İlham: Yaptığım iş beni gelecek hakkında umutlandırıyor. Gerilimi dengeleme: İşlere odaklanma ile insanların nasıl hissettiğini fark etme arasında iyi bir denge kurarız.

Tablo 1. Anlamli İş Ölçekleri

Ölçek Başlığı	Yazarlar	Boyutlar
Kapsamlı Anlamli İş Ölçeği	Lips-Wiersma ve Wright (2012)	İçsel benlik gelişimi, Diğerleriyle bir olma, Tam potansiyeli açığa çıkarma, Diğerlerine hizmet, Gerçeklik, İlham, Dengeleme.
İş ve Anlam Envanteri	Steger vd. (2012)	Pozitif anlamlılık, İş yoluyla anlam inşa etme, Üst amaç motivasyonları (çoğunluğun yararı).
Anlamli İş Ölçeği	Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres (2015)	Ahlaki uygunluk, İşle aynileşme ve özdeşleşme, Özerklik, Gelişim ve öğrenme, İş ilişkileri kalitesi, İşin faydası.
İşte Anlam Ölçeği	Lee (2015)	Anlamli varoluşa doğru yaşamın bir parçası olarak iş, İşte anlamli amaç ve hedefler, İş kaynakli anlam, İşte pozitif duygu deneyimi.

Not. Both-Nwabuwe vd.'nden (2017) uyarlanmıştır.

Steger vd. (2012) anlamli iş olgusunu 10 maddeli üç boyut dâhilinde ve örnek ölçek maddeleri ile şu şekilde açıklamaktadır: Pozitif Anlamlılık: Anlamli iş, öznel bir deneyim olup kişinin yaptığı işin kişisel önemini ifade eder (örn. İşimin hayat anlamına nasıl bir katkı sağladığımı anlıyorum). İş yoluyla anlam inşa etme: Anlamli iş insanlarda bir anlam inşa süreci oluşturur. Anlamli iş insanların kendilerini ve çevrelerindeki

dünyayı anlamalarına yardımcı olarak kişisel gelişimlerini kolaylaştırmaya yardımcı olur (örn. İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder) Üstün Amaç Motivasyonları (çoğunluğun yararı): Anlamlı iş, insanların faydalarına iş yapma duygusunu içerir. Bu açıdan insanların iyiliğine olan iş, anlamlı iştir ve üstün amaçlara hizmeti içerir (örn. Yaptığım işin dünyada olumlu bir fark oluşturduğunu biliyorum). Steger, Dik ve Duffy'nin (2012) bu anlamlı iş boyutları Steger (2017) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır: a) Anlamlı hissettiren ve bir kuruluştaki tanımlanabilir bir noktası ve amacı olan iş; b) Çalışanların kişisel yaşamında anlam ifade eden ve yaşamlarıyla uyum gösteren iş; c) Başkaları ya da daha üst bir amaç için fayda imkânı sağlayan iş.

Lee (2015) anlamlı işe ilişkin ölçek geliştirme çalışmasında 25 maddeli dört boyutlu bir yapı öne sürmüştür her bir boyut içinde ayrı alt boyutlar belirtmiştir: a) Anlamlı varoluşa doğru yaşamın bir parçası olarak iş (işin hayata dönük önemi, anlamlı bir varoluşa doğru iş, işte otantik benlik deneyimi); b) İşte anlamlı amaç ve hedefler (iş amacı, iş hedefleri); c) İş kaynaklı anlam (işten kaynaklı anlamın önemi, iş değerleri, iş yönelimi); d) İşte pozitif duygu deneyimi (işte anlamlılık, işte değer hissi, işte kendini gerçekleştirme).

Bendassolli vd. (2015) anlamlı iş çalışmalarını 25 madde dâhilinde altı boyutta şu şekilde öne sürmüştür.

- a) Ahlaki uygunluk: Bir bireyin yaptığı işi, bireyin toplumda değer verilen ideallere göre yapması.
- b) İşle aynileşme ve özdeşleşme: İşin çalışan üzerinde özdeşleşme duygusu uyandırması. Bireylerin, parçası oldukları gruplar ile özdeşleşme ve aynileşme duygusunun, işlerinde algıladıkları anlamlılık düzeylerini etkiler.
- c) Özerklik: Kişinin kendi kararlarını alabilmesi ve işe yaratıcılığını dâhil edebilmesi.
- d) Gelişim ve öğrenme: Bir bireyin çıkarları ve yetkinlikleri ile uyumlu iş algısı veya bireyin kendini iş yoluyla ifade etmesini sağlayan boyut.
- e) Çalışma ilişkileri kalitesi: İşyerindeki çalışan ilişkileri ve iş içi sosyal desteğin varlığı.

f) İşin faydası: Topluma faydası olabilecek yeni bir şeyin üretildiği bir faaliyet olarak görülen işin yararçı yönü.

Fairlie ve Flett (2004) işe ilişkin varoluşsal anlam konulu ölçekte 27 maddeden oluşan Benliği Engelleyen İş ve Benliği Teşvik Eden İş olmak üzere iki boyut öne sürmüştür. Benliği Engelleyen İş boyutu kişinin sahip olduğu işin kişide bir durgunluk ve amaçsızlık hissi uyandırmasını; kişinin kendi yeteneğini, gelişimini, keşfetmesini önünde engel olmasını ifade eder (örn. Gün sonunda muhtemelen işte bu kadar fazla vakit geçirdiğimden pişman olacağım; Ne tür olursa olsun işim bana anlamsız gelmekte). Benliği Teşvik Eden İş boyutu ise kişinin kendisinin otantik yönlerini keşfetme, geliştirme, deneyimleme yeteneğini ortaya çıkarmaya yardımcı olan iş kapsamında açıklanabilir (örn. Çalışmıyor olsaydım hayatımın anlamı az olurdu; En önemli yaşam amaçlarım işyerinde ulaşılabilir).

Lips-Wiersma ve Wright (2012) anlam ölçeklerine ilişkin birkaç sıkıntıyı ifade etmiştir: Mevcut ölçekler (a) kesin veya kapsamlı değildir, (b) bireysel anlamlılığı örgütsel olgulardan ve sonuçlardan yeterince ayırmamakta ve (c) devam eden bir bütünlük veya tutarlılık duygusu kazanma dinamiğini hesaba katmamaktadır. Bu görüş çerçevesinde ilgili alan yazın incelenerek son yıllarda hazırlanan anlamlı iş konulu ölçeklerin maddeleri ve bu ölçeklere ilişkin eleştiriler incelenmiştir. Bahsi geçen çalışmalar ışığında, bu çalışma ile geçerli ve güvenilir Anlamlı İş Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanarak, özellikle eğitim kurumlarının içeriğine uygun güncel ve kapsamlı bir ölçek sunulmak istenmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup, deneysel olmayan tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Anlamlı İş Ölçeği için altı boyuttan oluşan 90 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Geliştirilen bu ölçek, 5'li Likert dereceleme (1 = Benim için hiç doğru değil, 5 = Benim için tamamen doğru)

tipine dayalı maddelerden oluşmaktadır. Çalışmada ortaya atılan altı boyut için madde seçiminde işte anlamlılık temelinde geliştirilen ölçeklerden ve kavramsal çalışmalardan faydalanılmıştır. Bazı mevcut ölçek boyutlarının faktör analizi sonucu bu çalışmadaki boyutlar ile tutarlılık gösterdiği görülmüştür. Çalışmadaki ilk dört boyut *İşte Anlam*, *İşte Anlam Arayışı*, *İş İlişkileri* ve *İşte Aşkınlık* mevcut ruhsallık, anlam temelli ölçekler ve bu ölçeklerin boyutları ile yüksek oranda tutarlılık göstermektedir. Araştırmacılar anlam ve kendini gerçekleştirme algısına sahip kişinin tevazuya sahip olması, başkalarına faydayı kendi ihtiyacından önde tutması ve iyiliği yayma isteği gibi ilgili durumların anlamlı iş ölçeklerinde vurgulanmadığını fark etmiş ve alanyazına katkı olması için anlamlı işe sahip insanların önemli özelliklerini yansıtan iki boyut eklemiştir; “*İşte Tevazu*” ve “*İşte Anlam Liderliği*”. 90 maddelik taslak havuzu 2 uzman görüşüne sunulmuş maddelerin tamamı gözden geçirilmiş olup bazı maddeler üzerinde düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra bu maddelerin tamamı uygun örnekleme (convenience sampling) yöntemi ile 75 öğretmene uygulanarak pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma için kullanılan örneklem büyüklüğü literatürdeki kaynaklara göre yeterli olduğu söylenebilir (Isaac ve Michael, 1995). Pilot çalışma ile maddeler incelendikten sonra ölçeğe son halini vermek için, AFA ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapmak üzere yine uygun örnekleme yöntemi kullanılarak 454 öğretmenden veri toplanmıştır. Anlamlı İş Ölçeğini AFA ve DFA’ya tabi tutulmadan önce kayıp verilerin kestirimi SPSS 22.0 versiyonu (IBM Corp, 2013) kullanılarak Beklenti Makzimizasyonu (Expected-Maximization) algoritması ile yapılmış ve uç değerlerin (outliers) olup olmadığı incelenerek verilerin temizliği yapılmıştır. AFA için SPSS 22.0 versiyonu (IBM Corp, 2013) ve DFA için Mplus 7.0 versiyonu (Muthén ve Muthén, 2012) kullanılmıştır.

BULGULAR

Pilot çalışma çerçevesinde toplanan veriler ile AFA yapılmıştır. AFA’ya göre birden fazla boyutu ölçen veya ölçtüğü boyutu açıklama oranı düşük olan maddeler alan

uzmanının incelemesi sonucu ölçekten çıkarılmıştır. AFA ve uzman incelemesi sonucunda Anlamli İş ölçeği altı boyuttan oluşan 35 maddelik son halini almıştır.

Ölçeğin 35 maddelik son hali 454 öğretmenden toplanan veri ile AFA ve DFA'ya tabi tutulmuştur. Toplam veri rastgele (random) iki ayrı yarıya ayrılarak AFA ($N = 227$) ve DFA ($N = 227$) yapılmıştır. AFA, temel bileşen analizi (principle component analysis) ekstraksiyon yöntemi (extraction method) ve Varimax Kaiser Normalization ise rotasyon metodu olarak kullanılmış olup, faktör sayısı altı olarak sabitlenmiştir. AFA'ya göre 35 maddeden 14'ü yine birden fazla boyutu ölçtüğü veya ölçtüğü boyutu açıklama miktarı düşük olduğu için tekrar uzman görüşü de alınarak ölçekten çıkarılmıştır. Böylece AFA ve DFA geriye kalan 21 madde üzerinden yapılmıştır. Bu çalışmadaki Anlamli İş Ölçeği'nin son hâli ve ölçek geliştirmede referans olarak alınan çalışmalar Tablo 2'de gösterilmiş ve ölçek Ek bölümünde sunulmuştur:

Tablo 2. Anlamli İş Ölçeği Maddeleri ve İlgili Çalışmalar

Ölçek Maddeleri	Boyut İsmi	Faydanılan Ölçekler/Boyutlar
<ul style="list-style-type: none"> • İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur. • İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar. • İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir. • İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim. • İş hayatımdan manevi olarak tatminim. 	İşte Anlam	İş ve Anlam Envanteri, Üst Amaç Motivasyonları Boyutu ve İş Yoluyla Anlam İnşa Etme Boyutu (Steger, Dik ve Duffy, 2012)
<ul style="list-style-type: none"> • İş hayatımın amacını arıyorum. • İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum. • İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum. 	İşte Anlam Arayışı	Yaşam Anlamı Ölçeği, Anlam Arayışı Boyutu (Steger, Frazier, Oishi ve Kaler, 2006)
<ul style="list-style-type: none"> • İş arkadaşlarım ile birlikleyken bir 	İş	Anlamli İş Ölçeği, İş İlişkileri

<p>aile hissi duyarım.</p> <ul style="list-style-type: none"> • İş arkadaşlarımın bana değer verdiğini hissedirim. • İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim. • İş arkadaşlarım benden hoşnuttur. 	İlişkileri	Kalitesi (Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres, 2015)
<ul style="list-style-type: none"> • İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur. • İş hayatımda bazen yaptıklarımın dolayı üstün bir manevi haz duyarım. • İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur. 	İşte Aşkınılık	Aşkınılık, anlamlı işte önemli bir yere sahiptir (bkz. Steger, 2012; 2017). İşyeri Ruhsallığı boyutlarından biri olan aşkınılık kişinin hayat amacını gerçekleştirme yolunda yaşadığı veya üstün bir öz farkındalık yaşadığı durumlardaki duyguyu ifade eder (Özgan, 2017). Rosso vd. (2010) aşkınılığı, işte anlamın önemli bir mekanizması olarak görmektedir.
<ul style="list-style-type: none"> • Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem. • Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem. • Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur. 	İşte Tevazu	Tevazu, Geri Durma boyutları Hizmetkâr Liderlik boyutlarından olup kişinin bencil olmayan ve başkalarını önceleyen, kendini doğru konulandıran davranışlarını içermektedir (Van Dierendonck ve Nujiten, 2011). Cai, Lysova, Khapova ve Bossink (2018) hizmetkâr liderlik ve anlamlı iş arasındaki olumlu ilişkinin birçok çalışma tarafından desteklendiğini belirtmektedir. Anlamlı iş olgunluğuna sahip kişilerin bencillikten uzak bireyler olması beklenmektedir.
<ul style="list-style-type: none"> • İş arkadaşlarımın hayat amaçlarımı gerçekleştirmelerine destek çıkarım. • İş arkadaşlarımın hayatlarında 	İşte Anlam Liderliği	Liderler için anlamını şekillendirmede ve etkilemede önemli role sahiptir (Rosso vd., 2010). Çalışanlar gruplarında

<p>anlam bulmalarına yardımcı olurum.</p> <ul style="list-style-type: none"> • İş arkadaşlarımla hayat amaçlarımı sorgulamaları arzu ederim. 	<p>informal liderler olarak sahip olduğu anlam duygusunu kurumda veya çevrelerinde yaymak isterler. Allan vd. (2018) deneysel bir çalışmayla kendisinden, çok başkalarına yardım etmenin anlamlı iş duygusunu artırdığını belirtmiştir. Aynı şekilde anlamlı iş algısı yüksek kişilerin anlamlılık duygusunu çevresine yaymak istemesi, diğer insanların anlamlı iş duygusuna ulaşmalarında yön gösterici olmayı istemeleri muhtemeldir.</p>
---	--

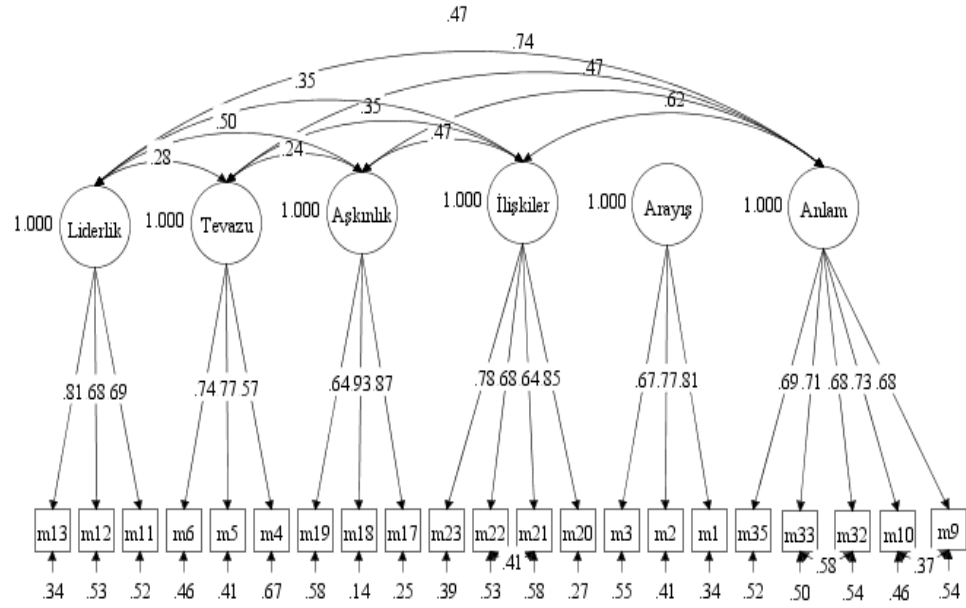
21 madde üzerinden yapılan AFA'ya göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlik ölçümü .78 ve Bartlett'in küresellik değeri manidar ($p < .05$) olarak gözlenmiştir. Altı boyuttan oluşan 21 madde ile elde edilen ölçeğe göre açıklanan toplam varyasyon değeri %67,4 olarak bulunmuştur. Anlamlı İş Ölçeği'nin döndürülmüş bileşen matrisi, her bir maddenin hangi boyutu ölçtüğü yük miktarları ile Tablo 3'te sunulmuştur. Geliştirilen bu ölçeğin *İşte Anlam* boyutu beş maddeden, *İş İlişkileri* boyutu dört maddeden, diğer dört boyutu (*İşte Anlam Arayışı*, *İşte Aşknlık*, *İşte Tevazu* ve *İşte Anlam Liderliği*) üçer maddeden oluşmaktadır.

AFA'ya ek olarak elde edilen en son ölçeğin her bir boyutlarına tekabül eden maddelerin bu modele uygun olup olmadığını doğrulamak için Mplus programı (Muthén ve Muthén, 2012) kullanılarak DFA yapılmıştır. Yapılan bu analizin diyagramı Şekil 1'de gösterilmiştir. Diyagramda görüldüğü gibi, *İşte Anlam* boyutundaki M9 ve M10, M32 ve M33 ile M21 ve M22 arasında manidar korelasyon olduğu gözlenmiş ve bu korelasyonlar modele eklenmiştir. Bu analiz sonucunda, RMSEA değeri .048, SRMR değeri .052, TLI değeri .95 ve CFI değeri .96 olarak bulunmuştur. Bu değerler alan yazında belirtilen değerler çerçevesinde (Bentler ve Hu, 1995; Browne ve Cudeck, 1993; Kline, 2011) mükemmel bir uyum göstermiştir.

Tablo 3. Döndürölmüş Bileşen Matrisi

İşte Anlam		İşte Anlam Arayışı		İş İlişkileri	
Madde	Yük	Madde	Yük	Madde	Yük
M1	0.832	M6	0.877	M9	0.828
M2	0.803	M7	0.848	M10	0.787
M3	0.686	M8	0.808	M11	0.772
M4	0.661			M12	0.711
M5	0.614				
İşte Anlam Liderliği		İşte Aşkınlık		İşte Tevazu	
Madde	Yük	Madde	Yük	Madde	Yük
M13	0.845	M16	0.827	M19	0.787
M14	0.820	M17	0.728	M20	0.786
M15	0.618	M18	0.669	M21	0.759

Bu analizlere ek olarak tüm ölçeğin ve bu ölçeğin boyutlarının iç tutarlık anlamındaki güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa yöntemi ile hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayıları AFA ve DFA için ayrılan veriler üzerinden hesaplanmamış olup, tüm veri ($N = 454$) kullanılarak hesaplanmıştır. Böylece, tüm ölçeğin güvenilirlik değeri .84'dir. Alt boyutlarının sırası ile güvenilirlik değerleri; İşte Anlam boyutunun .84, İşte Anlam Arayışı boyutunun .80, İş İlişkileri boyutunun .84, İşte Aşkınlık boyutunun .73, İşte Tevazu boyutunun .74 ve İşte Anlam Liderliği boyutunun .80'dir.



Şekil 1. Anamlı İş Ölçeği DFA Diyagramı

TARTIŞMA ve SONUÇ

İşte anlam, kurumlara insan kaynakları açısından motivasyon ve gelişim sağlması nedeniyle üzerinde önemle durulan bir konu hâline gelmiştir. Bu çalışmada geçerli ve güvenilir Anamlı İş Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanmıştır, ilgili ölçekler incelenmiş, günümüz kurumların çalışma stillerine uygun güncel ve kapsamlı bir ölçek sunulmak istenmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda altı boyutlu “Anamlı İş Ölçeği” okulların ve işletmelerin kullanabileceği bir ölçme aracı olarak ortaya konulmuştur. Anamlı İş Ölçeği katılımcıların *İşte Anlam*, *İşte Anlam Arayışı*, *İş İlişkileri*, *İşte Aşknlık*, *İşte Tevazu* ve *İşte Anlam Liderliği* algılarını ölçmeye uygun bir araç olduğu saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının çoğu, anlama ilişkin diğer ölçekler ile tutarlılık göstermektedir (Bendassolli, Borges-Andrade, Alves ve Torres, 2015; Steger, Dik ve Duffy, 2012; Steger, Frazier, Oishi ve Kaler 2006).

İşte Anlam: Kişinin işi yoluyla kendini daha iyi tanması, gelişimine katkı sağlaması, üst amaçlarına hizmet etmesi ve yaptıklarından manevi bir haz duymasını içermektedir. İşin kişinin inandığı üst amaçlara hizmet etmesi, kişisel gelişimine katkı sağlaması ve kişisel farkındalığı artırması anlamlı işin özelliklerindedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Lips-Wiersma ve Wright (2012) için anlamlı işin bir boyutu da içsel benlik gelişimi, kişinin kendini iç dünyasını tanımasıdır.

İşte Anlam Arayışı: Kişinin işinde bir amaç aramasını, iş hayatının amacını sorgulamasını ve arayışlarını içermektedir. İşte anlam arayışı, kişinin işte anlam bulma yolundaki arayışını açıklar. İşte anlam arayışı, kimi zaman işe ilişkin bir anlam sürecini tamamlayamama durumunu ifade ederken kimi zaman da iş açısından güçlü bir anlam duygusuna sahip kişilerin iş amaçlarını ve algılarını daha derinlemesine sorgulamalarını ifade edebilir. Steger vd.'ne (2006) göre anlam arayışı kişinin hayatını anlamlı kılan durumları daha iyi anlama isteğini içermektedir. Bu çalışmadaki İşte Anlam ve İşte Anlam Arayışı boyutları yapı olarak Steger vd.'nin (2006) geliştirmiş olduğu Yaşam Anlamı Ölçeği'ndeki Mevcut Anlam Boyutu ve Anlam Arayışı boyutları ile tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmada İşte Anlam boyutu çalışanların işe ilişkin mevcut anlam algılarını ortaya koyarken İşte Anlam Arayış boyutu da Steger vd.'nin (2006) Anlam Arayışı boyutunda olduğu gibi kişilerin bir arayış içinde olmalarını ifade eder.

İş İlişkileri: Anlamlı iş ilişkileri iş ortamında karşılıklı iyi niyet üzerine kurulan ilişkileri ifade eder. Bu boyutta aile hissi, değer görme ve arkadaşlık memnuniyeti vardır. Bendassolli vd. (2015) benzer şekilde Anlamlı İş ölçeği boyutu olarak iş ilişkilerini çalışanlar arası iş birliği, destek ve dayanışma olarak tanımlar.

İşte Aşkınlık: Anlamlı iş duygusunu yaşayan kişilerin iş sürecinde üstün bir manevi haz yaşamaları anlamına gelen işte aşkınlık tanımlanması zor bir içsel huzur kaynağı sağlamaktadır. Çalışanlar işlerinde bir amaç doğrultusunda çalıştıklarında, örgütleri ve misyonlarıyla özdeşleşmelerini sağlayan bir aşkınlık hissi yaşar ve örgütün geneline, toplumun çıkarlarına hizmet eden beceri ve davranışlarda bulunurlar (Steger ve Dik, 2010). Rosso vd. (2010) için aşkınlık, işte anlamın önemli bir unsurudur.

İşte Tevazu: Tevazu kişinin sahip olduğu beceri, yetenekler ve yaptığı işler karşılığında iltifat beklememesini, başkalarını öncelmesini ve davranışlarını topluma hizmet şeklinde görmesini ifade eder. Bu çalışmada ifade edilen tevazu kişinin yaptıkları karşısında kısaca menfaat ve karşılık beklememesi şeklinde açıklanabilir ve anlamlı iş algısına sahip bireylerin çalışmaları, üstün amaç motivasyonları topluma hizmet bağlamında değerlendirildiğinde tevazu anlamlı işin önemli bir unsuru görülebilir. Çalışmadaki İşte Tevazu boyutu maddeleri Hizmetkâr Liderliğin Geri Durma boyutuyla da ilgilidir (bkz. Gül ve Türkmen, 2016; Van Dierendonck ve Nujiten, 2011), geri durma kısaca kişinin gösteriştan uzak durması ile ilgilidir. Bu boyut bu çalışmada tevazu kapsamında daha genel boyutta değerlendirilmiştir. Van Dierendonck ve Nujiten (2011) tevazunun geri durma ile alakalı olduğunu vurgulamaktadır.

İşte Anlam Liderliği: Scroggins'e (2008) göre geçmiş toplumların aksine günümüzde işin bireyler için bir anlam ifade etmesi çalışanların işten beledikleri en değerli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle liderler yönetimlerinde bu duyguları tatmin edecek ortamları inşa etmelidirler. Anlam sürecinde kişinin ruhsal tatmin yaşaması, benliğini derinden keşfetmesi ve/veya başkalarının kendini keşfetmesine ve anlamasına yardımcı olmasıyla da mümkün olabilmektedir. Liderliğin etkileme özelliği düşünüldüğünde liderin sahip olduğu anlam, amaç veya bütünlük duygusunu kuruma ve diğer çalışanlar yayma isteğinin oluşması beklenebilir. Liderlerin kendileriyle içselleştirdikleri kurum misyonuna, vizyonuna ve anlam dünyalarına çalışanları yönlendirme isteği, işte anlam liderliği olarak tanımlanabilir. Anlamı yayma isteğine sahip grup liderleri veya üyeleri diğer grup üyelerinin de hayatın amacına ilişkin farkındalıklarını artması isteyerek bu konuda yönlendirici rol oynayabilirler. İşyerinde ruhsal liderlerin işyeri ruhsallığı kapsamında İşte Anlam Liderliği boyutunu ele alarak şekillendirilmesi alana önemli katkılar sağlayabilir.

Pfeffer (2003) işyeri yönetimine ilişkin yaptığı çalışmasında, insanların işyerinden dört temel beklentisi olduğunu bunlardan ikisinin de "insanın öğrenmeye ve kendini geliştirmesine, yeterlilik ve ustalık duygusunu yaşamasına izin veren ilgi çekici iş ve

amaç duygusu içeren anlamli iş” olduğunu belirtmiştir. Anlamli bir iş duygusuna sahip kişilerin, işleri ve kurumları için fedakârlık etmeleri, kariyerleri için para harcamaları, kurumlarında yüksek standartlarda çalışmaları, işe devamlılık göstermeleri ve işe bağlılıkları örgütsel birer çıktı olarak beklenmektedir (Bunderson ve Thompson, 2009). Tüm bu bilgiler ışığında mevcut boyutlarıyla Anlamli İş Ölçeği hem okullar hem de normal kurumlar için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilir ve kurumlara çalışanların motivasyonu açısından yön gösterebilir. Anlamli İşin kurumlar için fırsatlar barındırdığı göz önüne alındığında bu ölçeğin araştırmalarda kullanılması alana önemli katkılar sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology, 65*(2), 155-165.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134-145.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful-or meaningless? *MIT Sloan Management Review, 57*(4), 53-61.
- 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), 1-12.
- Bentler, P. M., & Hu, P. (1995). *EQS: Structural Equations Program Manual*. Los Angeles, CA: BMPD Statistical Software.
- Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology, 8*, 1-18.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen ve J. S. Long (Eds.). *Testing Structural Equation Models* (pp. 136–162). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2018). The effects of servant leadership, meaningful work and job autonomy on innovative work behavior in chinese high-tech firms: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-13.
- Fairlie, P., & Flett, G. (2004). *The existential meaning of work inventory: Development and initial validation*. Paper presented at the 112th Annual Convention of the American Psychological Association, Hawaii.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2015). Describing work as meaningful: towards a conceptual clarification. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2*(3), 202-223.
- Göçen, A., (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education, 8*(1), 135-153.
- Gül, İ., & Türkmen, F. (2016). Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences, 13*(3), 5515-5529.


- IBM Corp. (2013). *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 22.0)*. Armonk, NY: IBM Corp.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences (3rd ed.)*. San Diego, CA, US: EdITS Publishers.
- Kessler, R. (2000). *The soul of education: Helping students find connection, compassion, and character at school*. Alexandria: ASCD.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Lee, S. (2015). *Meaning in work in nursing as a positive personal attribute*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- 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.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2018). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Marshall, J. M. (2009). Describing the elephant: Preservice teachers talk about spiritual reasons for becoming a teacher. *Teacher Education Quarterly*, 36(2), 25-44.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545.
- 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.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus User's Guide (Seventh Edition)*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Özgan, H. (2017). Workplace spirituality scale: Validity and reliability study. *Transylvanian Review*, 1(8), 5499- 5506.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.

- Pfeffer, J. (2003). *Business and the spirit*. New York: ME Sharp
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 308-327). San Fransisco: Berrett-Koehler.
- 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.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *The Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Sheep, M. L. (2004). *Nailing down gossamer: a valid measure of the person-organization fit of workplace spirituality*. Paper presented at the Academy of Management, New Orleans.
- Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23, 381-385.
- Steger, M. F. (2017). Creating meaning and purpose at work. In L. G. Oades, M. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60-81). Hoboken: Wiley
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). New York: Oxford University Press
- 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.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- 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.
- Ünal, Z. M. (2019). Anlam ihtiyacı: Anlam ihtiyacı temelinde birey-iş uyumunun anlamlı işin alt-boyutlarına katkısı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1), 157-180.
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2017). The existential motivation: Searching for meaning-the contribution of meaningful work on meaning in life. *Methods*, 20(1), 1-8.

Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.

ORCID

Ahmet GÖÇEN  <https://orcid.org/0000-0002-9376-2084>

Ragıp TERZİ  <https://orcid.org/0000-0003-3976-5054>

SUMMARY

Management scientists examine meaningful work in terms of employees' satisfying their emotions in their work quests and establishing a strong bond between what they do at work and what their life presents. Meaningful work is an indispensable part of a person's well-being and his/her developing life (Both-Nwabuwe, Dijkstra, & Beersma, 2017). In this respect, meaningful work is taken as a focus point in this study which aims to form a valid and reliable Meaningful Work Scale for the educational literature according to the perceptions of teachers. Meaningful work emerges as an important dimension, especially in the workplace spirituality scales (see, Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004; Milliman et al., 2003; Özgan, 2017; Petchsawang & Duchon, 2009, Sheep, 2004).

The theoretical importance attributed to "meaning" with increasing studies in positive psychology and workplace spirituality has also affected a number of scales developed on meaningful work (see, Both-Nwabuwe et al., 2017). Lips-Wiersma and Wright (2012) expressed a few shortcomings with respect to the meaning related scales: current scales (a) are not definitive or comprehensive; (b) do not adequately distinguish individual meaning from organizational facts and outcomes; and (c) the dynamics of gaining an ongoing sense of integrity or coherence are not accounted. Within the framework of this view, the related literature was examined and the items of the scales related to the meaningful work prepared in the last 10 years were investigated. The meaningful work related scales of Lips-Wiersma and Wright (2012), Steger, Dik, and Duffy (2012), Bendassolli, Borges-Andrade, Alves, and Torres (2015), Lee (2015), and meaning in life scale of Steger, Frazier, Oishi, and Kaler (2006) have been inspiration for this study and helped the Meaningful Work Scale in this study to be developed.

In the beginning of the study, a pool of items was created on meaningful work and 90 items were revised by experts. Then, all of these items under one survey format were distributed to 75 teachers within a pilot study to be revised again. The final data were collected from 454 teachers working in Şanlıurfa in 2018-2019 academic year according to convenience sampling. The data were subject to exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). SPSS 22.0 version (IBM Corp., 2013) and Mplus 7.0 version (Muthén & Muthén, 2012) were used for EFA and CFA analyses, respectively. The 35-item draft form was reduced to 21 items based on statistical analyses along with expert's judgments. According to the EFA analysis, Kaiser-Meyer-Olkin sample proficiency measurement was .78 and Bartlett's test of sphericity was found significant ($p < .05$). According to the scale obtained with 21 items consisting of six dimensions, 67.4% of the total variation was explained. The internal consistency value of the scale was found to be .84. As a result of the CFA analysis, RMSEA was .048, SRMR was .052, TLI was .95, and the CFI was .96. These values are in perfect accordance with the values suggested in the literature (Bentler & Hu, 1995; Browne & Cudeck, 1993; Kline, 2011).

The dimensions of the Meaningful Work Scale and sample items for them can be given as follows: Meaning at Work (e.g. My work serves a great purpose.); Search for Meaning at Work (e.g. I am looking for something which will add meaning to my work life); Work Relationships (e.g. I feel

my colleagues value me); Transcendence at Work (e.g. There are moments when I feel an inner peace of mind independent of time and place in my work life); Humility at Work (e.g. I do not expect compliments from my environment in return for what I do); and Meaning Leadership at Work (e.g. I support my colleagues in realizing their life goals). The general format and design of the scale show that the scale is applicable to all business organizations, not just to employees of educational institutions. Considering that meaningful work involves opportunities for institutions, the use of this scale in institutions can make significant contributions to the wellbeing of organizations.

EK 1.**ANLAMLI İŞ ÖLÇEĞİ**

Her sorunun karşısında bulunan; (1) Benim için hiç doğru değil, (2) Benim için doğru değil, (3) Kararsızım, (4) Benim için doğru, (5) Benim için tamamen doğru anlamına gelmektedir. Yani seçenekler olumsuz ifadeli 1'den, olumlu ifadeli 5'e kadar sıralanmıştır. Lütfen her bir soru için bir numarayı işaretleyiniz.	(1) Benim için hiç doğru değil	(2) Benim için doğru değil	(3) Kararsızım	(4) Benim için doğru	(5) Benim için tamamen doğru
1. İşim kendimi daha iyi tanımama yardımcı olur.					
2. İş hayatım kişisel gelişimime katkı sağlar.					
3. İşim büyük bir amaca hizmet etmektedir.					
4. İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.					
5. İş hayatımdan manevi olarak tatminim.					
6. İş hayatımın amacını arıyorum.					
7. İş hayatımın anlamının ne olduğunu merak ediyorum.					
8. İş hayatıma anlam katacak bir şeyler arıyorum.					
9. İş arkadaşlarım ile birlikteyken bir aile hissi duyarım.					
10. İş arkadaşlarımdan bana değer verdiğini hissedirim.					
11. İş arkadaşlarımla vakit geçirmeyi severim.					
12. İş arkadaşlarımdan benden hoşnuttur.					
13. İş hayatımda tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.					
14. İş hayatımda bazen yaptıklarımdan dolayı üstün bir manevi haz duyarım.					
15. İş hayatımda yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.					

16. Yaptıklarım karşılığında çevremden iltifat beklemem.					
17. Başkasına yardımcı olduğum işlerde bir karşılık beklemem.					
18. Hayatımda kişisel menfaatim için gösterişe yer yoktur.					
19. İş arkadaşlarımlın hayat amaçlarını gerçekleştirmelerine destek çıkarım.					
20. İş arkadaşlarımlın hayatlarında anlam bulmalarına yardımcı olurum.					
21. İş arkadaşlarımlın hayat amaçlarını sorgulamalarını arzu ederim.					

Not. 1,2,3,4,5 nolu maddeler Anlamlı İş; 6,7,8 nolu maddeler İşte Anlam Arayışı; 9,10,11,12 nolu maddeler İş İlişkileri, 13,14,15 nolu maddeler İşte Aşkınlık, 16,17,18 nolu maddeler İşte Tevazu, 19,20,21 nolu maddeler İşte Anlam Liderliği boyutlarını ölçen maddelerdir.