

İşin Anlam Kaynakları Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Sources of Meaningful Work Scale: Development, Validation and Reliability

Ali Murat ALPARSLAN^a Seher YASTIOĞLU^b Sema POLATCI^c

^aSüleyman Demirel Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Isparta, Türkiye. alialparslan@sdu.edu.tr

^bBurdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İşletme Bölümü, Burdur, Türkiye. saytas@mehmetakif.edu.tr

^cTokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye. sema.polatci@gop.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: İşin Anlamı İşin Anlam Kaynakları Ölçek Geliştirme	Amaç – Çalışmada bireylerin işlerinin anlamlılığını besleyen anlam kaynaklarının tespit edilmesini ve işte anlam deneyiminin ardındaki psikolojik süreçleri keşfetmeyi sağlayan “İşin Anlam Kaynakları Ölçeği”nin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Yöntem – Çalışmanın amacı doğrultusunda bir dizi araştırma yürütülmüştür. İlk olarak tündengelim ve tümevarım yaklaşımı benimsenerek madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi ve yapı geçerliliğine kanıtlar edilmesi için 143 beyaz yakalı çalışanın katılımı ile Araştırma 1 yürütülmüştür. Daha sonra Araştırma 2’de 283 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler üzerinden ölçeğin yapı geçerliliğine ek kanıtlar elde edilmiş bununla birlikte ölçeğin güvenilirliği, yapı üzerinden ölçeğin ayrışım ve birleşim geçerliliği; işin anlamlılığı, işe angaje olma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerinden ölçüt bağımlı geçerlilik ve cinsiyet üzerinden ölçüm değişmezliği test edilmiştir. Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre 4 boyut ve 14 maddeden oluşan “İşin Anlam Kaynakları Ölçeği”nin geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konulmuş; ölçek alan yazına kazandırılmıştır. Ölçeğin boyutları “ <i>var-değerli hissetme, amaç bütünleşmesi, yetkinlik ve bireysel gelişim</i> ” dir. Tartışma – Alan yazınında işin anlamlılığına ilişkin ölçüm araçlarının olmasına rağmen akademisyenlik mesleği özelinde geliştirilmiş olan bir ölçek haricinde işin anlam kaynaklarının ölçülmesi için bir araç bulunmamaktadır. Dolayısıyla işin anlamlılığına kaynaklık eden faktörlerin belirlenmesi ve geliştirilen İşin Anlam Kaynakları Ölçeği ile bu çalışmanın alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte geliştirilen ölçek sayesinde bireylerin anlam kaynaklarının belirlenmesi ve yönetilmesinin başta işte bulunan anlamın artırılması olmak üzere bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar elde edilmesine de katkı sağlaması beklenmektedir.
Gönderilme Tarihi 6 Temmuz 2023 Revizyon Tarihi 15 Eylül 2023 Kabul Tarihi 20 Eylül 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Meaningful Work Sources of Meaningful Work Scale Development	Purpose – This study aims at developing the “Sources of Meaningful Work Scale” which enables individuals to identify the sources of meaning that foster the meaningfulness of the work and explore the psychological processes underlying the experience of meaning at work. Design/methodology/approach – A series of studies were conducted in line with the aim of the study. Firstly, adopting both deductive and inductive approach, an item pool was created. With the participation of 143 white-collar employees Research 1 is carried out in order to determine the factor structure of the scale and prove its construct validity. Then, additional evidence for the construct validity of the scale has been obtained through the data gathered from 283 white-collar employees in Research 2, and the reliability of the scale, the convergent and divergent validity of the scale over the structure, the criterion-related validity over the relations with other variables, and the measurement invariance over the gender have been tested. Findings – According to the research findings, the validity and reliability of the Sources of Meaningful Work Scale consists of 4 dimensions with 14 items has been created to be used in the literature. The dimensions of the scale are “ <i>existence and feeling valuable, purpose integration, competency and personal development</i> ”. Discussion – Although there are measurement tools related to the meaningfulness of the work in the literature, there is no tool for measuring the sources of meaning of the work, except for a scale developed specifically for the academic profession. Therefore, it is considered that the current study will provide contribution to the literature determining the factors which are the source of the meaningfulness of the work and the development of the scale “Sources of Meaningful Work”. In addition, with the development of this scale, it is expected that the identification and management of individuals’ sources of meaning will contribute by obtaining positive results at the individual and organizational level, specifically increasing the meaning at work.
Received 6 July 2023 Revised 15 September 2023 Accepted 20 September 2023	
Article Classification: Research Article	

* Sorumlu Yazar: Seher YASTIOĞLU

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Alparslan, A. M., Yastioğlu, S., Polatci, S. (2023). İşin Anlam Kaynakları Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 2028-2047.

1. Giriş

Tarihin en ünlü yazarlarından Tolstoy, 50 yaşına geldiğinde “Savaş ve Barış” ve “Anna Karenina” gibi önemli eserlerini tamamlamış; mutlu bir aile hayatı, iyi bir servet ve şöhrete sahipken ağır bir depresyona girmişti. Hayal ettiği her şeyi başarmış ancak yine de mutsuz olan Tolstoy 1880’de kaleme aldığı “İtirafımlarım” eserinde “Bugün değilse yarın, hastalık ve ölüm sevdiğime veya bana uğrayacak... Er ya da geç, yapıp ettiğim her şey unutulacak ve ben var olmayacağım. O zaman neden çaba göstermeye devam edeyim?... İnsan bunu nasıl göremez? Ve yaşamaya nasıl devam eder? Şaşırtıcı olan da budur!...” (Tolstoy, 2003) diyerek hayatın anlamı ile ilgili yaşadığı sorgulamayı dile getiriyor. Aynı şekilde Nobel ödüllü filozof Albert Camus (1981: 70) da hayatı sorguluyor ve edindiği deneyimler ışığında “Hayatları yaşamaya değer olmadığından ölen birçok insan gördüm... Bu nedenle yaşamın anlamının ne olduğunun en önemli soru olduğuna karar verdim.” diyor.

20. yüzyılın önde gelen psikiyatrlarından Frankl’a (1984) göre insan için yaşamdaki temel güdüleyici güç, hayatı anlamlı kılma çabasıdır (Frankl, 2020). Ancak tarıma yönelik toplumlarda sorunların daha somut olması, geleneklerin kısıtlayıcılığı ve doğa ile iç içe olma durumu, insanları hayatın anlamını sorgulamaktan geri tutmuştur. Endüstrileşmiş toplumlarda ise işlerin doğal ortamlardan uzaklaşması, refahın artması ve makineleşme ile birlikte zamanın bollaşması, anlam arayışına sahne hazırlamıştır. Artık giderek artan sayıda insan, dev bürokratik sistemlerin dişlileri arasında zamanının büyük kısmını geçirmektedir. Yaşanan sosyo-ekonomik gelişmeler neticesinde bu sistemlerin içerisinde her geçen gün daha önemli ve dikkat çekici hale gelen “hayatın anlamı nedir?” sorusu kendisini göstermektedir. İnsanlık tarihi boyunca var olan bu soru, günümüzde ise hiç olmadığı kadar sık ele alınmaya başlandı. Wong (2011) “Positive Psychology 2.0” başlıklı çalışmasında hayatın anlamının pozitif psikolojinin en önemli bileşeni olduğunu ve mutluluk ile ilgili tüm ölçeklerde, mutlaka hayatın anlamı ile ilgili bir ifade bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Ryff’in psikolojik iyi oluş modelinin (1989), Pink’in Motivasyon 3.0 teorisinin (2009) ve Seligman’ın PERMA iyi oluş modelinin (2011) temel bileşenlerinden birisi olan anlam, iş hayatı içerisinde de önemli bir yere sahiptir. İnsan hayatının önemli bir kısmını oluşturan iş yaşamı, anlam arayışı açısından da önemli bir alan olarak kendisini göstermektedir. Ayrıca iş hayatı içerisinde nüfusu giderek artan Y kuşağı, sosyal ve ekonomik değişiklikler, dinamizm ve materyalizmin baskın hale gelmesi, örgütlere duyulan güvenin azalması, yoğun rekabet nedeniyle artan stres, tükenmişlik, aidiyet sorunları, işgören devir hızının artması gibi sebeplerle birlikte işin anlamı konusuna ilgi daha da artırmıştır (Darling ve Chalofsky, 2004). Ayrıca işin anlamı hayatın anlamına da önemli ölçüde katkı yapmaktadır (Alparslan vd., 2021b).

Geçmişte çalışanın işle ilgili duyguları ve işine verdiği değer performansı üzerindeki etkisi göz ardı edilmiştir. Ancak zaman içerisinde işin birey için ifade ettikleri değişime uğramış, çalışanın kendisi ve iş ile ilgili faktörler kadar iş ile ilgili duyguların da iş performansını etkilediği belirlenmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006: 202). Ayrıca iş ile ilgili olumlu duyguların iş ve birey üzerinde psikolojik etkilerinin yanı sıra fiziksel etkilerinin de olduğu belirlenmiştir (Morin, 2008).

İşin bireyler için sadece para kazanıp hayatı idame ettirme yolu mu yoksa daha fazlasını mı ifade ettiğini belirlemek amacıyla araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların bazılarında iş hayatının içerisindeki bireylere şu soru yöneltilmiştir: “Çalışmadan rahat yaşamak için yeterli parayı şans eseri miras almış olsaydınız, yine de çalışır mıydınız, işi bırakır mıydınız?” Bulgular; çalışmanın, insanlara yaşamda bir amaç duygusu verdiği ve onları daha geniş bir topluma ve kendilerinden öte daha yüksek bir amaca bağladığı fikrini desteklemiştir. Ayrıca anlamlı çalışmanın sağlıklı bir öz saygı ve kişisel kimlik duygusunu oluşturma ve sürdürmede önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Morse ve Weiss, 1955; Harpaz, 2002).

İşin anlamı kavramının tanımlanmasında ve kavramsallaştırılmasında birbirinden farklı bakış açıları geliştirilmiştir. İşin anlamı konusunda önde gelen araştırmacılarından Chalofsky’a (2003) göre işi anlamlı bulma; çalışma sürecindeki faaliyetler ile yaşamın anlam ve amacını ifade etme yoludur. Başka tanımlamalarla işin anlamı; “çalışanın iş çevresinde edindiği sübjektif deneyimler ve etkileşimlere dayanarak işin kayda değer ve olumlu olarak değerlendirilmesi” (Rosso vd., 2010) veya “kişinin işine yönelik sahip olduğu nedenler, işiyle başarmayı aradığı şey ve işinde yaşadığı süreklilik ile ilgili bir duygu” (Isaksen, 2000: 87) şeklinde ifade edilmektedir. Cheney ve arkadaşları (2008) anlamlı iş tanımlamasını iyi işten farklılığını ortaya koyarak yapmaya odaklanmışlardır. Onlara göre anlamlı iş “kişisel olarak önemli bir amaca hizmet eden iştir”, bu açıdan bakıldığında bireyi iyi hissettiren veya bireyi geliştiren işten farklılık göstermektedir. En genel haliyle işin anlamı bireyin yaptığı iş “kendisi için ne ifade etmektedir?” sorusunun cevabıdır. Geçmişin aksine

bireyler işlerinin anlamının olmasına işlerindeki gelir, terfi imkânı, çalışma koşulları ve iş güvenliğinden çok daha fazla önem vermektedirler (Bhatnagar ve Aggarwal, 2020; Cascio, 2003).

İşin anlamına dair ilk kavramsallaştırmalar, işin önemli ve değerli görülmesine dair tek boyutlu bir model üzerinde durmuştur (Hackman ve Oldham, 1975). Sonrasında farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılmıştır (Miller, 2008; Rosso, vd., 2010; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Lee, 2015). İşin anlamı ile ilgili geçmişten günümüze kadar yapılmış olan sınıflandırmalar Tablo 1'in ilk sütununda özetlenmiştir. Bu sınıflandırmalar içinde yazında en çok karşılaşılan boyutlandırma Steger ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Steger ve arkadaşları (2012: 324–325) işin anlamını, üç ana boyuttan oluşan bir yapı olarak kavramsallaştırmışlardır. Bu boyutlar; işin pozitif anlamı (positive meaning in work), işten anlam yaratma (meaning making through work) ve çoğunluğun iyiliği (greater good motivations) şeklinde sıralanmaktadır. Bu tanımlar ışığında anlamlı iş; çalışanın, yürüttüğü işin belli amaçlara hizmet ettiğini, çıktılarının farklı kesimlere (kendisi, örgütü, başkaları vb.) yarar sağladığını hissetmesi ve bu değerlendirme sonucu işine beslediği pozitif bir örgütsel duygulanım olarak tanımlanabilir (Polatçı ve Sobacı, 2021).

Araştırma sonuçları işin anlamlı bulunmasının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu-olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır. İşin anlamlı olmasının bireysel sonuçlarına bakıldığında mutluluk (Golparvar ve Abedini, 2014, Bhatnagar ve Aggarwal, 2020, Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Öztürk, 2022), iş tatmini (Bhatnagar ve Aggarwal, 2020; May vd., 2004; Campbell, 1976; Steger vd., 2012; Kamdron, 2005; Wrzesniewski vd., 1997; Hagmaier ve Abele, 2012; Littman-Ovadia ve Steger, 2010; Lobene ve Meade, 2013; Sparks ve Schenk, 2001; Steger ve Dik, 2010; Öztürk, 2022), psikolojik iyi oluş (Cartwright ve Holmes, 2006; Melton ve Schulenberg, 2008; Golparvar ve Abedini, 2014; Keleş, 2017), umut (Feldman ve Snyder, 2005), motivasyon (Hackman ve Oldham, 1980), zihinsel sağlık (Arnold vd., 2007), kariyer gelişimi (Reich, 2001; Dik ve Duffy, 2009; Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011; Domene, 2012) ve bireysel performans (Hackman ve Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003) üzerinde pozitif yönde; hayal kırıklığı (Cartwright ve Holmes, 2006), stres ve depresyon (Elangovan vd., 2010; Locke ve Taylor, 1990) ile sinizm ve tükenmişlik (Holbeche ve Springett, 2004; Creed, vd., 2014; Hagmaier ve Abele, 2012) üzerinde ise negatif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlı olmasının örgütsel açıdan sonuçlarına bakıldığında kararlara katılım (Bhatnagar ve Aggarwal, 2020; May vd., 2004), örgütsel bağlılık (Mendes ve Stander, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Schlechter ve Maharaj, 2007) ile örgütsel performans, üretkenlik ve verimlilik (Neck ve Milliman, 1994; Bunderson ve Thompson, 2009) gibi olumlu örgütsel çıktılarını pozitif yönde; işten ayrılma niyeti (Dinç vd., 2019; Duffy, Dik, ve Steger, 2011) ve devamsızlık (Wrzesniewski vd., 1997) gibi olumsuz örgütsel çıktılarını ise negatif yönde etkilemektedir.

Yapılan teorik incelemeler (Balcı vd., 2019: 869) ve deneysel araştırmalar (Neck ve Milliman, 1994; Hackman ve Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003; Bunderson ve Thompson, 2009; Alparslan vd., 2021a; Dan, Roşca ve Mateizer, 2020; Maharaj ve Schlechter, 2007; Roberson, 1990; Rosso vd., 2010; Steger vd., 2012) işin anlamının bireysel ve örgütsel performans üzerinde önemli etkilerinin olduğunu gözler önüne sermektedir. Önemli bireysel ve örgütsel sonuçlara olumlu katkı yaptığı çok sayıda bilimsel araştırma ile kanıtlanmış olan işin anlamına verilen önem her geçen gün artmaktadır (Rosso vd., 2010). Ancak işin anlamının hangi kaynaklardan beslendiğine dair yeterli araştırma henüz yapılmamıştır (Dimitrov, 2012; Polatçı vd., 2022).

İşin anlamlılığının nerelere dayandığını (Rosso vd., 2010: 93-95), başka bir deyişle işin anlamlı olarak algılanmasını sağlayan faktörlerin neler olduğunu ifade etmek amacıyla, "işin anlam kaynakları" kavramı kullanılmaktadır. Bireyin işinde yaşadığı anlamı ya da anlamsızlığı etkileyen faktör ya da etkenler (Rosso vd., 2010: 95) işin anlam kaynakları olarak ifade edilmektedir. Bir işin anlamlı veya anlamsız olma durumu, kişinin neye anlam yüklediğine yani anlam kaynaklarına göre değişebilir. Bu nedenle işin anlamlı olması ve işin anlam kaynakları kişisel değerlendirmelere bağlı, öznel bir değerlendirmedir. "İşim benim için anlamlıdır", "Anlamlı bir işe sahibim" gibi işini anlamlı bulan bir çalışanın ifadelerinin ardında, işin anlam kaynakları yatmaktadır. Birey mevcut işinde anlam kaynaklarına ulaşabilirse işini anlamlı bulacaktır, aksi halde yaptığı iş birey için bir anlam ifade etmeyecektir. İşin anlam kaynaklarının belirlenmesi, çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin artması açısından büyük önem taşımaktadır. Yazında işin anlamının örgütsel ve bireysel katkıları belirlenmiş olup, işin anlamlı algılanmasını sağlayan işin anlam kaynakları üzerinde yeterince araştırma yapılmamıştır.

İşin anlam kaynaklarının belirlenmesi yöneticilerin anlamlı çalışma koşulları yaratması, işgören devir hızını azaltmak, çalışanların iş ve yaşam doyumlarını artırmak ve müşteri sadakati ile rekabetçi pazar avantajı elde edebilmek açısından büyük öneme sahiptir (Dimitrov, 2012: 353). Görüldüğü gibi anlamın kaynaklarının tespit edilmesi ve yönetilmesi ile hem bireysel hem de örgütsel açıdan pek çok olumlu sonuç elde edilebilmektedir. Bazı araştırmalarda işin anlamı konusunda çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilen boyutlar da işin anlamının kaynağı olarak ifade edilmektedir (Rosso vd., 2010). Bazı araştırmacılar ise “İşin anlamlı bir hale getirebilmek için hangi kaynakları kullanmalıyız?” sorusuna cevap aramışlardır (Dimitrov, 2012; Bendassolli vd., 2015; Bailey ve Madden, 2016; Polatçı vd., 2022). Aşağıdaki tabloda işin anlamı ve işin anlam kaynakları konusunda şimdiye kadar yapılmış olan sınıflandırmalar bir arada verilmiştir. Bu sayede sınıflandırmalar arasındaki benzerlik ve farklılıkları da görmek mümkün olabilecektir.

Tablo 1. İşin Anlamı ve İşin Anlam Kaynaklarına İlişkin Sınıflandırmalar

İşin Anlamı Sınıflandırmaları	İşin Anlam Kaynakları Sınıflandırmaları
Miller (2008)	Rosso vd. (2010)
-Benlik-kendilik duygusu	-Özgünlük
-İşin kendisi	-Öz-yeterlilik
-Denge duygusu	-Öz-saygı
-Katkı duygusu	-Amaç
Rosso vd. (2010)	-Aidiyet
-Öz benlik	-Aşkılık
-Diğer insanlar	-His paylaşım kapasitesi
-İş ortamı	Dimitrov (2012)
-Manevi hayat	-İşin kendisi ve ürünle gurur duymak
Lips-Wiersma ve Wright (2012)	-Sosyal çevre
-Diğerleri ile bir olma	-İşyerinin maneviyatı
-Diğerlerine hizmet etme	-İnsancıl bir örgüt ortamı
-Potansiyeli açığa çıkarma	Bendassolli vd. (2015)
-İçsel benlik gelişimi	-Ahlaki uygunluk
-Gerçeklik	-İşle aynileşme ve özdeşleşme
-İlham	-Özerklik
-Gerilimi dengeleme	-Gelişim ve öğrenme
Steger vd. (2012)	-İş ilişkileri kalitesi
-İşin pozitif anlamı	-İşin faydası
-Çalışarak anlam yaratma	Bailey ve Madden (2016)
-Daha iyiye ulaşma motivasyonu	-Örgütsel anlam
Lee (2015)	-İlişkisel anlam
-Anlamlı amaç ve hedefler	-Görevin anlamı
-İş kaynaklı anlam	-Mesleğin anlamı
-İşte pozitif duygu deneyimi	Polatçı vd. (2022)
-Yaşamın bir parçası olarak iş	-Yaşam tutkusu
	-Bilimsel katkı sağlama
	-Fayda sağlama
	-Para ve saygınlık elde etme
	-Keşfetme ve öğrenme

Yazında işin anlamını belirlemek için farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan ölçekler bulunmaktadır (Morin vd., 2001; Spreitzer, 1995; Lee, 2015; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Steger, Dik ve Duffy, 2012). Bunlar arasında yazında en sık kullanılan işin anlamı ölçeği Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen İşin Anlamı ölçeğidir. Orijinal adı “The Work and Meaning Inventory - WAMI” olan ölçek 10 ifade ve işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ancak yazın taramasında işin anlam kaynaklarını belirlemek için geliştirilmiş bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu konuda

yazında sadece, bu araştırmanın yazarları tarafından geliştirilmiş olan “Akademide İşin Anlam Kaynakları Ölçeği” (Polatçı vd., 2022) bulunmaktadır. Bu ölçek de genel olarak işin anlam kaynaklarını değil, sınırlı bir alan olan akademideki işin anlam kaynaklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Akademide işin anlam kaynakları ölçeği (Polatçı vd., 2022) Türkiye’deki üniversitelerde 3 aşamalı bir araştırma ile 2 bine yakın veri üzerinden 31 ifade ve 5 boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçekteki işin anlam kaynakları boyutları; yaşam tutkusu, bilimsel katkı sağlama, fayda sağlama, para ve saygınlık elde etme ile keşfetme ve öğrenmedir.

İşin anlamı güncel ve ilgi çeken bir konu olmakla birlikte, son yıllarda da üzerinde çok sayıda araştırma yapılan konulardan bir tanesidir. Ancak bu kadar önemli bir konu olan işin anlamının sadece tespit edilmesi veya ilişkili olduğu kavramların belirlenmesi ile yetinmek doğru değildir. İşin anlamını artırabilmek için çalışanların anlam kaynaklarının geliştirilmesi gerekmektedir (Alparslan vd., 2022: 47).

İşin anlam kaynakları konusunda bir ölçme aracının geliştirilmemiş olması, bu konudaki araştırmaların teorik düzeyde kalmasına sebep olmuştur (Rosso vd., 2010). İşin anlamlı olup olmadığı yapılan araştırmalarla belirlenmesine rağmen, işin anlamlı veya anlamsız olmasının sebepleri üzerinde durulamamıştır. Bu durum ise işin anlamını artırmaya yönelik müdahalelerin önünü kesmiştir. Bu çalışmada geliştirilmesi amaçlanan işin anlam kaynakları ölçeği ile işin anlamına kaynaklık eden faktörlerin belirlenmesi ve bunlar üzerine odaklanılarak işin anlamının artırılması hedeflenmektedir. Bu açıdan çalışmanın yazındaki önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir. Diğer yandan işin anlam kaynaklarının boyutlar bazında belirlenmesi sayesinde, hangi boyut veya boyutların işin anlamı üzerinde daha fazla etkili olduğu da belirlenecektir. Tüm bu sebeplerle günümüzde büyük öneme sahip olan işin anlamının yönetimi ve geliştirilmesi konusunda, işin anlam kaynakları ölçeğinin önemli bir anahtar role sahip olacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem ve Bulgular

Bu çalışma; çalışanların işlerinde anlam deneyiminin altında yatan psikolojik süreçleri diğer bir ifade ile işlerini anlamlı kılan kaynakları ortaya koymaya yönelik “İşin Anlam Kaynakları Ölçeği”nin geliştirilmesi amacıyla yürütülen araştırmaları içermektedir. Ölçek geliştirme sürecinde; Hinkin (1998: 106) tarafından önerilen 5 adım ve DeVellis (2021: 73-114) tarafından önerilen 8 adımlı ölçek geliştirme ilkeleri birlikte ele alınmıştır. Bu bağlamda; (1) ölçülecek kavramın/yapının özelliklerinin belirlenmesi için alanyazın incelenerek operasyonel tanımlama yapılmıştır. (2) Madde havuzunun oluşturulması aşamasında tümdengelim ve tümevarım yaklaşımları birlikte kullanılarak alanyazın birikimi ve çalışanlarla yapılan mülakatlardan elde edilen nitel veriler dayanağı ile madde yazımı gerçekleştirilmiştir. (3) Madde havuzunun kapsam geçerliliğinin sağlanması için yazarlar tarafından oluşturulan madde havuzu uzman görüşüne sunulmuş ve neticede Taslak İşin Anlam Kaynakları Ölçeği oluşturulmuştur. (4) Ölçme aracının biçimlendirilmesi aşamasında ölçeğin yanıtlama biçimine karar verilmiş ve anket formu oluşturulmuştur. (5) Taslak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılabilirliği ve cevapların uygunluğu için küçük bir örneklem grubu üzerinde deneme uygulaması yapılmıştır. (6) Faktör yapısının keşfi ve yapı geçerliliği kanıtlarının elde edilmesi için Araştırma 1 yürütülmüş ve elde edilen veriler üzerinden keşfedici faktör analizi ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. (7) Faktör yapısının ve ölçüm aracının geçerliliği ve güvenirliğine dair ek kanıtlar elde edilmesi için Araştırma 2 yürütülmüştür. Araştırma 2’den elde edilen veriler üzerinden keşfedici faktör analizi, madde ve güvenirlik analizleri yapılmış bununla birlikte diğer değişkenlerle ilişkiler üzerinden ölçüt bağımlı geçerlilik sınanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinin tamamlanmasının ardından, geliştirilen ölçme aracının ölçüm değişmezliği (measurement invariance) yapısal, metrik, ölçek ve katı değişmezlik aşamaları ile test edilmiştir (Putnick ve Bornstein, 2016: 4).

Çalışma; Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 07.09.2022 tarih ve GO 2022/864 karar nolu etik kurul onay belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

2.1. Ölçme Aracının Geliştirilmesi Süreci

2.1.1. Kavramın/Yapının Özelliklerinin Belirlenmesi

Ölçek geliştirme sürecinde ilk olarak kavramın operasyonel tanımını yapmak (Shaughnessy vd., 2012); işin anlam kaynakları kavramının nasıl tanımlandığını, ölçüldüğünü, hangi özellik veya davranışları kapsadığını belirlemek, yapıyı ortaya koymak ve benzer hangi yapılarla, hangi düzeyde ne yönde ilişkisi olduğunu tespit etmek için alanyazın taraması yapılmıştır. İşin anlam kaynakları (ör. Rosso vd., 2010; Dimitrov, 2012; Polatçı

vd., 2022) ve işin anlamı/anlamlılığı/anamlı iş (ör. Miller, 2008; Steger vd., 2012; Lips-Wiersma ve Wright, 2012) konularında yabancı ve yerli literatürdeki temel teorik modellemeler ve ampirik bulgular esas alınarak işin anlam kaynakları kavramı ve yapısal özelliklerinin kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.1.2. Madde Havuzunun Oluşturulması

Madde geliştirime aşamasında ölçülmek istenilen kuramsal yapıyı ölçtüğü varsayılan maddeleri belirlemek için Hinkin (1998) tarafından önerilen tümdengelim ve tümevarım yaklaşımları birlikte kullanılmıştır. Tümdengelim yaklaşımıyla, öncelikle işin anlamlılığı ve anlam kaynakları konularında geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış, önceki çalışmalarda kullanılan ölçüm araçları bir araya getirilerek içerdikleri maddeler incelenmiştir. Ancak, daha önce yapılmış çalışmalarda işin anlamlılığı konusunda ölçekler bulunmasına rağmen, işin anlam kaynaklarının ölçümüne ilişkin ve anlam kaynakları ölçeği olarak isimlendirilmiş olan Polatçı vd.'nin (2022) geliştirdiği Akademisyenlik Mesleğinde Anlam Kaynakları Envanteri haricinde bir ölçüm aracına rastlanmamıştır. Bu sebeple fenomenin anlaşılmasına, teorik tanım ve yapısının ortaya konulmasına kaynaklık eden işin anlam kaynakları alanyazın birikiminden (Rosso vd., 2010; Dimitrov, 2012; Bendassolli vd., 2015; Bailey ve Madden, 2016; Polatçı vd., 2022; Saari, Leinonen ve Tapanila, 2021; Martela vd., 2021) faydalanılarak madde havuzunda yer alabilecek 24 ifadenin yazımı gerçekleştirilmiştir.

Daha sonra, tümevarım yaklaşımıyla, madde havuzunun zenginleştirilmesi ve maddelerin hedef kitlenin kavrama dair duygu, düşünce ve davranışlarını yansıtabilmesi için 15 beyaz yakalı çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Adana, Ankara, Antalya, Burdur, Hatay-İskenderun, İstanbul ve Tokat'ta yer alan işletmelerde ve kurumlarda çalışan katılımcılarla görüşmeler yüz yüze ve online olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye katılanların 11'i özel sektörde, 4'ü kamu sektöründe çalışmaktayken 7'si kadın ve 8'i erkektir. Yaşları 31 ile 43 aralığında değişmektedir. Farklı meslek gruplarının (pazar geliştirme şefi, fizyoterapi uzmanı, dış ticaret istihbarat uzmanı, web geliştirme uzmanı, yazılım mühendisi, öğretim üyesi, maden mühendisi, yönetici asistanı, eğitim ve geliştirme uzmanı, kamu uzman yardımcısı) yer alması verileri zenginleştirmiştir. Katılımcılara, işlerine yükledikleri anlamları tespit edebilmek amacıyla "Yaptığınız iş sizin için ne anlam ifade ediyor?", "İşinizdeki hangi unsurlar ya da deneyimleriniz yaptığınız işi daha anlamlı kılıyor?" şeklinde sorular yöneltilmiştir. Katılımcı görüşlerine dair örnekler şu şekildedir: "...İşimde sürekli yeni bir şeyler öğrenmemin gerekmesi de işimi anlamlı kılıyor. İşime devam edebilmek için sürekli yeni teknolojileri takip etmem, eğitimler almam gerekiyor ve bu beni çok mutlu ediyor." (Özel sektör, web geliştirme uzmanı, kadın, 38 yaş, İstanbul); "... Çalıştığım şirket ise sosyal ilişkilerimize, takım çalışmasına, adil davranmaya, kişisel gelişimimize, fikirlerinize, eğitimlere ve birçok çalışan odaklı uygulamaya değer veriyor. Bu değer benim de kendimi değerli görmemi sağlıyor ve gerçekten kendimi bu şirkete ait, bu şirketin bir parçası olarak görüyorum. Bu da yaptığım işi daha anlamlı kılıyor. Ayrıca sürekli iyileştirme ve dünyayı daha iyi hale getirme gibi bir ilkemiz var. Bu da benim için çok anlamlı..." (Özel sektör, pazar geliştirme şefi, 31 yaş, Hatay-İskenderun).

Görüşmelerden elde edilen verilerin incelenmesi neticesinde bazı maddeler düzenlenmiş, somuta indirgenmiş ve yeni 6 madde daha türetilmiş ve son durumda 30 ifadenin yer aldığı madde havuzu oluşturulmuştur.

2.1.3. Kapsam Geçerliliği

Taslak ölçekte yer alan maddelerin yeterince yapıyı temsil edip etmediğinin belirlenmesi ve kapsam geçerliliğine kanıtlar elde edilmesi adına uzman görüşüne (DeVellis, 2021: 99-102) başvurulmuştur. Taslak ölçekte yer alan 30 maddenin işin anlam kaynakları kavramının yapısına uygunluğu, özgünlüğü, anlaşılabilirliği ve dilin uygun kullanımı açılarından incelenerek değerlendirilmesi için 'uzman görüş formu' hazırlanmıştır. Hazırlanan form aracılığıyla psikoloji – pozitif psikoloji alanında çalışan 2 ve yönetim organizasyon – örgütsel davranış alanında çalışan 3 öğretim üyesinden, her bir maddenin yapıya uygunluğunu "1: Uygun Değil ... 5: Çok Uygun" aralığında yer alan seçeneklerden birine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca mevcut ölçek maddelerine dair önelleri ve ek madde önerileri sunulmuştur. Alan uzmanlarından gelen öneriler doğrultusunda üzerinde görüş birliği olan bazı maddelerde düzenlemeye gidilmiştir. Son durumda 30 maddeden oluşan taslak ölçek son halini almıştır.

2.1.4. Ölçme Aracının Biçimlendirilmesi

Bu aşamada ölçeğin yanıtlama biçimine karar verilmiş ve taslak ölçeğin yer aldığı anket formu oluşturulmuştur. Ölçeğin yanıtlama biçiminin belirlenmesinde "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum,

3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Kısmen Katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 6’lı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

2.1.5. Deneme Uygulaması

Ön deneme uygulaması yapılmasındaki temel amaç, maddelerin anlaşılabilirliği ve katılımcılar tarafından aynı şekilde algılanıp algılanmadığı yönelik yüzeysel geçerliliği sınamaktır (Yurdabakan ve Çüm, 2017: 116). Deneme uygulaması için 30-50 örneklem yeterli görülmektedir (Şeker ve Gençdoğan, 2014). Bu amaçla, araştırmanın hedef grubu olan beyaz yakalı çalışanlardan örnek bir grup seçilerek anket tekniği ile deneme uygulaması gerçekleştirilmiştir. 42 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler üzerinden maddelerin anlaşılabilirliği, maddelerin varyansları, yığılmış yanıtların olup olmadığı ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Analizlerin gerçekleştirilmesinde jamovi 2.3.21 (The jamovi Project, 2023) paket programı kullanılmış bu bağlamda betimsel (descriptive) analizler gerçekleştirilmiş ve madde toplam korelasyonları için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna tüm maddelerle toplam puan arasındaki ilişkinin doğrusal, pozitif yönlü ve anlamlı ($r=0,344-0,759$; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Nihai durumda bir sorun olmadığına tespit edilmesiyle 30 maddelik Taslak İşin Anlam Kaynakları Ölçeği ile sonraki adım olan Araştırma 1’e geçilmiştir.

2.2. Araştırma 1: Faktör Yapısının Keşfi

Madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşü ve deneme uygulamasının ardından son hali verilen ölçme aracı, yapının alt boyutlarının keşfedilmesi ve yapı geçerliliğinin test edilmesi için pilot uygulama olan “Araştırma 1” yürütülmüştür.

2.2.1. Örneklem ve Yöntem

Birinci çalışma kapsamında araştırmanın örneklem kitlesini, üretim ve hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar kolayda örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Verilerin elde edilmesinde nicel araştırma yöntemlerinden biri olan çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Sosyo-demografik bilgiler soruların ve 30 maddelik İşin Anlam Kaynakları Ölçeğinin yer aldığı çevrimiçi anket formu oluşturulan link aracılığı ile yazılı ve sesli mesajlaşma uygulamaları üzerinden katılımcılarla paylaşılmıştır. Araştırma 1’e toplam 152 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Eksik doldurulan ve uç değer olan 9 anket veri setinden çıkartılmış, son durumda 143 veri üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcıların %44,8’i kadın ve %55,2’si erkektir. Yaşları 19 ila 51 yaş aralığında (Ort.=33,83, SD.=6,59) ve kıdem süreleri 1 ila 29 yıl aralığında (Ort.= 9,44, SD.=6,49) değişmektedir.

2.2.2. Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Keşfedici faktör analizi (KFA) ile, bilinmeyen gizil değişkenlerle (faktörler) gözlenen değişkenler arasındaki (maddeler) ilişkileri ortaya çıkarmak, ölçeğin faktör yapısını belirlemek ve ölçümün yapısal geçerliliğine kanıt elde etmek amaçlanmaktadır. Ölçek geliştirme sürecinde örneklem sayısının belirlenmesinde birey-değişken (madde) oranı dikkate alınmıştır. MacCallum vd.’nin (1999) faktör analizi için 5:1 birey:değişken oranının yeterli olabileceği görüşünden hareketle ön pilot çalışma için ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilir. Araştırma 1’in amacı doğrultusunda elde edilen veriler üzerinden KFA gerçekleştirilmiş; ölçekten elde edilen sonuçların güvenilirliğini test etmek için McDonald’s omega (ω) ve Cronbach’s Alpha (α) güvenilirlik katsayısı değeri birlikte hesaplanmış ve iç tutarlılık güvenilirliği için madde analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS v.24, IBM AMOS v.24 ve jamovi 2.3.21 (The jamovi Project, 2023) paket programları kullanılmıştır. Faktör ve güvenilirlik analizlerine geçmeden önce normal dağılım analizleri yapılmış; maddelere ait z-skorlarının ± 3 ’ten küçük olduğu (Osborne, 2012) ve çarpıklık-basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisinde yer aldığı (Tabachnick ve Fidell, 2013) bulunmuştur. Dolayısıyla veriler verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

30 maddeden oluşan yapıda, faktörlerin belirlenmesi ve bu örtük yapı içerisinde yer alan maddelerin ilişkilerinin test edilmesi amacıyla eşik döndürme tekniği (oblimin) kullanılarak KFA yapılmış (Costello ve Osborne, 2005: 3) ve boyut sayısı sınırlandırılmamıştır. KFA’ya geçmeden önce maddeler arası korelasyonlar ve verilerin faktörlenebilirliği test edilmiştir. Maddelerin 0,8 ’in üzerinde ilişki göstermediği (Field, 2013); Bartlett küresellik testi sonucunda ki-kare testinin manidar ($\chi^2(171)=1333$; $p<.000$), KMO değeri iyi ($0,871>0,80$)

ve anti-image korelasyon matrisinde en düşük köşegen değerinin 0,713 olduğu ($>0,50$) belirlenmiştir. Elde edilen değerler veri seti üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

KFA aşamasında maddelerin faktör yükleri incelenmiş, 0,32'nin altında faktör yüküne sahip olan, birden fazla faktörde yük değeri alan ve faktör yükleri arasındaki fark 0,10'dan daha az olan (Tabachnick ve Fidell, 2013) maddeler tek tek ölçekten çıkartılmış ve her defasında analiz tekrarlanmıştır. Son durumda 11 madde ölçekten çıkartılmış; yapının kuramsal çerçevesi de dikkate alınarak öz değeri 1,00'den büyük, beş faktörlü, 19 maddeden oluşan ve toplam varyansın %57,3'ünü açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Kuramsal çerçeve temelinde faktörler altında toplanan maddelerin anlamları incelenerek; ilk boyut "gelişim" (5 madde), ikinci boyut "bütünleşme" (5 madde), üçüncü boyut "katkı" (3 madde), dördüncü boyut "var olma" (4 madde) ve beşinci boyut "yetkinlik" (2 madde) olarak isimlendirilmiştir. Maddelerin faktör yükleri 0,34-0,94 aralığında değişmektedir. Faktörler sırasıyla varyansın %16,41'ni, %15,60'ını, %9,80'ini, %8,89'unu ve %6,60'unu açıklamaktadır.

Yapılan madde analizlerinde madde toplam korelasyonlarının 0,20'den büyük, düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının tamamının pozitif olduğu (Karagöz, 2019) görülmüştür. Ayrıca maddelerin ayırt ediciliğinin belirlenmesi amacıyla %27'lik alt- üst grup analizine dayalı karşılaştırmalar yapılmış, t testi sonucunda değerlerinin pozitif ve madde ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu ($t; p<0,05$) bulunmuştur. Boyutlar bazında yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ise Cronbach's α iç tutarlılık katsayıları 0,666 – 0,897 ve McDonald's ω katsayıları 0,674 – 0,901 aralığında değişmektedir. Son olarak KFA sonucunda tespit edilen boyutlar arası ilişkilerin tespiti için Pearson korelasyon analizi yapılmış, boyutlar arası anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,05$).

2.3. Araştırma 2: Faktör Yapısının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Birinci araştırma ile yapı geçerliliği test edilen işin anlam kaynakları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılarak yapı geçerliliğine ek kanıtlar elde edilmesi, güvenilirliğinin incelenmesi, diğer ölçeklerle ilişkileri üzerinden kriter geçerliliğinin test edilmesi ve ölçüm değişmezliğinin ortaya konulması için Araştırma 2 yürütülmüştür. Analiz bulgularının elde edilmesinde IBM SPSS v.24, IBM AMOS v.24 ve Jamovi 2.3.21 (The Jamovi Project, 2023) paket programları kullanılmıştır.

2.3.1. Örneklem ve Yöntem

Araştırma 2 kapsamında verilerin elde edilmesinde nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama araştırmaları deseni ve online anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme özel sektörde (üretim ve hizmetler sektörü) tam zamanlı bir işte çalışan beyaz yakalılar olarak belirlenmiştir. Online anket katılımcılara dijital ortamda oluşturulan link aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılım için, katılımcılar araştırma prosedürleri ve yanıtlarının gizliliği konusunda bilgilendirilmiştir. Ayrıca, katılımlarının tamamen gönüllük esasına bağlı olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya toplam 283 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Eksik ve/veya hatalı veri olamaması sebebiyle nihai örneklem 283 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların %43,1'i kadın, %56,9'u erkektir ve %55,1'i evliken %44,9'u bekardır. Yaş dağılımları incelendiğinde; %15,9'u 18 – 25 yaş, %40,4'ü 26 – 33 yaş, %31,7'si 34 – 41 yaş ve %12,3'ü 42 – 60 yaş aralığındadır ($M=33,06$; $SD=7,234$). Kıdem süreleri 1 – 30 yıl aralığında değişmektedir ($M=8,64$; $SD=6,445$).

2.3.2. Ölçüm Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirliği

İşin Anlam Kaynakları Ölçeği: Bu çalışma kapsamında geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliğinin ortaya konulması amaçlanan İşin Anlam Kaynakları Ölçeği'nin Araştırma 1 sonucunda elde edilen 19 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Ancak birince araştırmada yapılan KFA sonucunda beşinci faktör olan yetkinlikte 2 madde yer alması sebebiyle Araştırma 2'yi gerçekleştirirken yetkinlik boyutunu temsil edebileceği düşünülen iki ters ifade daha ölçeğe eklenmiştir. Son durumunda 21 maddeden oluşan işin anlam kaynakları ölçeği ile saha araştırmasına çıkmıştır.

İşin Anlamlılığı Ölçeği: İşin çalışanlar tarafından anlamlılık düzeyini ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin "anlamlılık" alt boyutu kullanılmıştır. Üç ifadeden oluşan anlamlılık alt ölçeği 1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum aralığında Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Bu çalışmada Türkçe uyarlaması Sürgevil vd. (2013: 5387) tarafından yapılan anlamlılık alt ölçeği kullanılmıştır.

İşe Angaje Olma Ölçeği: Schaufeli vd. (2017) tarafından geliştirilen ve Güler vd.'nin (2019) Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yaptığı 3 ifadeden oluşan "Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği (UWES-3)" kullanılmıştır (ör. "Çalışırken işe kendimi kaptırırım."). Ölçek, "1:Asla ve 6:Her zaman" şeklinde 6'lı Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı (α) 0,85'tir (Güler vd., 2019: 193).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne et al. (1997) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 3 ifadeden oluşan; Türkçe uyarlaması, Küçükusta (2007) tarafından yapılan işten ayrılma niyeti kullanılmıştır (ör. "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum."). Ölçek, 1: Kesinlikle Katılmıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı (α) 0,69 olarak hesaplanmıştır (Küçükusta, 2007: 156).

Bu çalışmada işin anlamlılığı, işe angaje olma ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin geçerliliği ve güvenilirliğini sınamak için her bir ölçeğin yapısı üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Analizler sonucunda her bir ölçeğin tek faktör ve 3 madden oluşan yapıları bu araştırmadan elde edilen veriler üzerinden doğrulanmıştır ($3 < X^2/df < 5$, SRMR < 0,80, CFI > 0,90; TLI > 0,90, RMSEA < 0,80, Hu ve Bentler 1999; Byrne, 2016). Cronbach's α iç tutarlılık katsayıları sırası ile 0,933, 0,803 ve 0,879 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Araştırma 2 – Bulgular

Analizlere geçilmeden önce faktör analizi ve yapısal modeller için örneklem sayısının yeterliliği alan yazında öneriler eşik değerler üzerinden incelenmiştir. Faktör analizi, DFA ve yapısal model analizleri gerçekleştirilirken 10:1 ila 20:1 gözlem:madde oranı yaygın olarak önerilen bir kriterdir (Schumacker ve Lomax, 2015). Dolayısıyla Araştırma 2 kapsamında ulaşılan 283 katılımcıdan elde edilen verilerin söz konusu analizleri gerçekleştirmek için yeterli olduğu söylenebilir.

İlk aşamada, ölçeğin birinci araştırmada ortaya konulan faktör yapısı üzerinden (5 faktörlü yapı) ve 21 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA gerçekleştirilmeden önce ters ifade olan iki maddenin puanlaması tersine çevrilmiş ve veri setinin normal dağılımı incelenmiştir. Maddelere ait çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 aralığında (Tabachnick ve Fidell, 2013) tespit edilmiştir. Dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. DFA'da doğrulama kriteri olarak ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Turker-Lewis indeksi (TLI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) ve standartlaştırılmış hata karelerinin ortalamasının karekökü (SRMR) değerleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin referans değer aralıklarında yer almaması sebebiyle maddelere ait standart regresyon katsayıları ve modifikasyon önerileri incelenmiştir. Modifikasyon önerilerine göre uyum iyiliğini bozan 3 madde ölçekten çıkartılmıştır. Son durumda maddelere ait faktör yüklerinin 0,49 ile 0,95 aralığında değer aldığı görülmektedir ($p < 0,001$). Ölçüm modeline ait uyum iyiliği indekslerinden olan $X^2/df = 276/123(2,246)$, CFI=0,93, TLI=0,91, RMSEA=0,06 ve SRMR=0,479 olarak elde edilmiştir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sonuçlar göstermesi (Hu ve Bentler, 1999; Byrne, 2016) sonucunda ikinci araştırma verileri üzerinden ölçeğin yapısı doğrulanmıştır.

Ancak DFA'nın ardından ölçüm modeli (ölçeğin faktör yapısı) üzerinden CR, AVE ve MSV değerleri kullanılarak birleşim ve ayrışım geçerliliği test edildiğinde 5 faktör ve 18 madden oluşan ölçek yapısının birleşim ve ayrışım geçerliliğini sağlayamadığı görülmüştür. Birleşik güvenilirlik değeri olan CR katkı ve yetkinlik boyutları için referans değer olan 0,70'den, birleşim geçerliliğini kontrol için açıklanan ortalama varyans değeri olan AVE katkı, yetkinlik ve varolma boyutlarında 0.50'den küçüktür (Fornell ve Larcker, 1981: 45-46). Bazı boyutlarda ise AVE'nin karekök değerlerinin (\sqrt{AVE}) diğer boyutlarla korelasyonundan düşük olması (Chin, 1998) boyutlar arası ayrışım geçerliliğinin sağlanamadığı anlamına gelmektedir (ör. varolma boyutu için \sqrt{AVE} değeri, bütünleşme boyutu ile korelasyonundan daha küçüktür). İç yapı üzerinde birleşim ve ayrışım geçerliliklerin sağlanamaması bununla birlikte birinci araştırma verisinin örneklem sayısının (N=143) görece düşük olması, ikinci araştırmada ise daha fazla örnekleme ulaşılması (N=283) Araştırma 2'den elde edilen veriler üzerinden tekrar keşfedici faktör analizi yapma ihtiyacını doğurmuştur.

Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma 2 kapsamında elde edilen 283 örnekleme ait verileri üzerinden KFA gerçekleştirilmesi için öncelikle verilerin faktör analizi için uygunluğu Barlett Küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçümü ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Barlett Küresellik testi sonucu ($\chi^2(91) = 1615$;

$p < 0,001$) anlamlıdır ve KMO 0.865 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca anti-image korelasyon matrisinde köşegen değerleri incelendiğinde tüm değerler .50'den büyüktür. Ulaşılan bulgular, verilerin keşfedici faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Field, 2013). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen KFA'da oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır.

KFA yapılırken boyut sayısı sınırlaması yapılmamış; analiz sonucunda faktör yükü düşük olan, teorik olarak anlamlı boyuta yüklenmeyen ve birden fazla faktöre yüklenerek faktör yükleri arasında 0,01'den küçük farklar olan maddeler tek tek analiz dışı bırakılarak analizler tekrarlanmış böylece ölçeğin nihai yapısı ortaya konulmuştur (Tablo 2). Son durumda İşin Anlam Kaynağı Ölçeğinin yapısı 4 faktör ve 14 madden oluşmaktadır. Araştırma 1'den elde edilen veriler üzerinden keşfedilen yapı (gelişim, bütünleşme, katkı, var olma ve yetkinlik boyutlarının temsil ettiği yapı) ile Araştırma 2'nin verileri üzerinden keşfedilen yapı teorik olarak benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte ikinci KFA'da bazı faktörlerin maddeleri teorik olarak anlamlı şekilde birleşmiş ve 4 faktörlü yapı elde edilmiştir. İsimlendirmeler yeniden değerlendirmeye alınarak son hali verilmiştir.

Tablo 2 . Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik

Faktör	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	α	ω
Var – Değerli Hissetme	Madde 1	0,775	15,4	0,827	0,830
	Madde 2	0,479			
	Madde 3	0,565			
	Madde 4	0,774			
Amaç Bütünleşmesi	Madde 5	0,909	14,3	0,801	0,814
	Madde 6	0,565			
	Madde 7	0,527			
	Madde 8	0,522			
Yetkinlik	Madde 9	0,882	11,8	0,700	0,751
	Madde 10	0,700			
	Madde 11(R)	0,536			
Bireysel Gelişim	Madde 12	0,748	13,6	0,727	0,753
	Madde 13	0,739			
	Madde 14	0,502			

Toplam Açıklanan Varyans = 55,1; Ölçeğin tamamı için $\alpha=0,862$ ve $\omega=0,869$

N= 283; α = Cronbach Alfa; (R) Ters ifade

Tablo 2 incelendiğinde birinci faktörde 4 madde, ikinci faktörde 4 madde, (3) üçüncü faktörde 3 madde ve dördüncü faktörde 3 madde toplanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0,479 – 0,909 aralığında değişmektedir. Faktörler sırasıyla varyansın %15,4'ünü, %14,3'ünü, %11,8'ini ve %13,6'sını açıklamaktadır. Kuramsal çerçeve faktörler altında toplanan maddelerin anlamları incelenerek; birinci faktör 'var-değerli hissetme', ikinci faktör 'amaç bütünleşmesi', üçüncü faktör 'yetkinlik' ve dördüncü faktör 'bireysel gelişim' olarak isimlendirilmiştir. Her bir faktörün güvenilirlik kestirimi için Cronbach's α iç tutarlılık katsayısı ve McDonald's ω değeri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda faktörlere ait Cronbach's α değerlerinin 0,70 – 0,827 aralığında ve McDonald's ω değerlerinin 0,751 – 0,830 aralığında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için Cronbach's α değeri 0,862 ve McDonald's ω değeri 0,869'dur.

Ayrıca iç tutarlılık güvenilirliğini test etmek için madde-toplam korelasyona dayalı madde analizi ve alt-üst gruplara dayalı madde analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Madde Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon (n=283)	%27'lik Üst Grup (n=76)		%27'lik Alt Grup (n=76)		t	Cohen's d
			Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
Var- Değerli Hissetme	Madde 1	0,582	5,51	0,841	2,95	1,432	13,452***	2,18
	Madde 2	0,662	5,84	0,402	3,75	1,19	14,408***	2,35
	Madde 3	0,609	5,63	0,629	3,45	1,28	13,216***	2,16
	Madde 4	0,584	5,67	0,619	3,37	1,305	13,923***	2,25
Amaç Bütünleşmesi	Madde 5	0,624	5,87	0,377	4,01	1,216	12,644***	2,07
	Madde 6	0,463	5,54	1,076	3,55	1,28	10,392***	1,68
	Madde 7	0,592	5,74	0,597	3,76	1,165	13,23***	2,14
	Madde 8	0,631	5,61	0,784	3,14	1,219	14,926***	2,41
Yetkinlik	Madde 9	0,379	5,68	0,594	4,78	1,001	6,821***	1,10
	Madde 10	0,264	5,51	0,702	4,63	1,13	5,782***	0,93
	Madde 11 (R)	0,197	5,32	1,191	4,34	1,228	4,854***	0,81
Bireysel Gelişim	Madde 12	0,731	5,76	0,513	3,39	1,034	17,627***	2,90
	Madde 13	0,486	5,53	0,856	3,72	1,162	10,939***	1,77
	Madde 14	0,433	5,05	1,413	3,12	1,404	8,458***	1,37

N=283; ***p<0,001; df=151; (R)=Ters ifade

Madde-toplam korelasyonuna dayalı madde analizinin yapılmasındaki amaç ortak ve tutarlı bir ölçüm aracının geliştirilmesi için maddenin ölçeğin tamamıyla olan ilişkisinin belirlenmesidir. Analiz sonucunda maddelerin türdeş katsayıya sahip olması (aynı yönde çalışması) ve madde-toplam korelasyonun 0,30'dan yüksek olması beklenmektedir (Karagöz, 2019: 1004). Bulgular incelendiğinde ölçeğin toplanabilirliği için tüm maddeler türdeş ve pozitifdir. Yetkinlik boyutunda yer alan madde 10 ve madde 11'in düzeltilmiş madde toplam korelasyon değeri 0,30'dan küçüktür ancak faktöre ait diğer iç tutarlılık katsayıları ($\alpha=0,70$; $\omega=0,75$) kabul edilebilir sınırlar içerisinde ve KFA'da faktör yükleri 0,50'den büyüktür. Bununla birlikte maddelerin ölçeğe teorik katkı sağlayacağı ve/veya maddelerin ölçekte kalması zorunlu olduğu düşünülüyor ise madde çıkartılması araştırmacıların inisiyatifine bırakılabilir (Karagöz, 2019: 1004; 1010). Alt-üst gruplara dayalı madde analizi bulgularına göre de madde 10 ve madde 11'in araştırılan konuda ayırt ediciliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu sebepler söz konusu maddelerin ölçekte kalmasına karar verilmiştir.

Doğrulatory Faktör Analizi Bulguları ve Güvenilirlik

Keşfedici faktör analizi ile nihai faktör yapısı ortaya konulan İşin Anlam Kaynakları Ölçeğinin yapı geçerliliğine ek kanıtlar oluşturmak amacıyla Araştırma 2'nin örneklemeden elde edilen veriler üzerinden maksimum olasılık yöntemi kullanılarak birinci düzey ve ikinci düzey DFA yapılmıştır. Böylece faktörlerin ve ilişkilerin aynı evrenden başka bir örneklem grubu üzerinde doğruluğu ve belirlenen faktörlerin teorik yapıyı açıklamada ne düzeyde yeterli olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Birinci düzey DFA ile test edilen modele ait standartlaştırılmış değerler (faktör yükleri), model uyum iyiliği, geçerlilik ve birleşik güvenilirlik değerleri ile birlikte ikinci düzey DFA ile test edilen modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları, Geçerlilik ve Birleşik Güvenilirlik

Boyut	Madde	Faktör Yüğü*	CR	AVE	MSV
Var – Değerli Hissetme (4 madde)	M1-İşimi yaptığım için takdir ediliyorum.	0,651	0,829	0,548	0,520
	M2-İşimi yaparken kendimi ifade etme şansı buluyorum.	0,788			
	M3-İşimle ilgili kararlarda benim de söz hakkım oluyor.	0,748			
	M4-İşimi nasıl yaptığımı dair geribildirim (yöneticimden veya iş yaptığım kişi/kişilerden) alabiliyorum.	0,661			
Amaç Bütünleşmesi (4 madde)	M5-Yaptığım işin büyük resimdeki rolünü biliyorum.	0,723	0,751	0,514	0,112
	M6-İşim, kendi çıkarlarımın ötesinde önemli bir amaca hizmet ediyor.	0,586			
	M7-Çalıştığım kurumun amaçlarını değerli buluyorum.	0,800			
	M8-Çalıştığım kurumun değerleri, kendi değerlerim ile örtüşüyor.	0,771			
Yetkinlik (3 madde)	M9-İşimde becerikliyim.	0,907	0,814	0,525	0,492
	M10-İşimi yapmak için yeterli düzeyde bilgiye sahibim.	0,681			
	M11-İş arkadaşlarım veya astlarıma iş ile ilgili rehberlik etmede yeterli değilim. (R)	0,508			
Bireysel Gelişim (3 madde)	M12-İşimde kendimi sürekli geliştirebiliyorum.	0,952	0,752	0,521	0,520
	M13-İşimi yaparken sürekli yeni şeyler öğreniyorum.	0,651			
	M14-İşim sıkılacağım kadar tek düze değil, çeşitlilik barındırır.	0,484			
Uyum İyiliği Değerleri	χ^2/df	SRMR	CFI	TLI	RMSEA
Birinci Düzey Faktör Analizi	109/70 (1,56)	0,0408	0,98	0,97	0,0447
İkinci Düzey Faktör Analizi	113/72 (1,56)	0,0450	0,97	0,97	0,045
Kabul Edilebilir Değerler**	$3 < \chi^2/df < 5$	$< 0,08$	$> 0,90$	$> 0,90$	$< 0,08$

$N=283$; * $p < 0,001$; $M=Madde$

CR: Birleşik Güvenilirlik Değeri, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi
**Kaynak: Hu ve Bentler (1999); Byrne (2016)

Birinci ve ikinci düzey DFA sonucunda ölçekten herhangi bir madde çıkarma işlemi yapılmamış, her iki modelde de var değerli hissetme boyutunda birinci ve dördüncü maddenin hata terimleri arasında kovaryans birleştirilmesi yapılmıştır. Bu işlemlerin sonucunda birinci düzey DFA'da faktör yüklerinin 0,484 ile 0,907 aralığında ve birinci düzey DFA'da faktör yüklerinin 0,485 ile 0,949 aralığında değişmektedir. Birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına ait uyum iyiliği değerleri her iki model için de kabul edilebilir değer aralıklarındadır.

Yapı güvenilirliği, ölçek yapısı içerisine yer alacak faktörlerin ve maddelerin kendi içerisinde (iç yapı) birleşim ve ayrışım geçerliliği birinci düzey DFA modeli üzerinden AMOS paket programının Gaskin's Master Validity Plugin (eklentisi) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre (Tablo 4), birleşik güvenilirlik değeri (CR) 4 faktör için de 0,70'den yüksektir ve faktörlerin yapı güvenilirliğine sahip olduğu söylenebilir (Hair vd., 2014: 619). Yine tüm faktörler için AVE değeri 0,50'nin üzerindedir ve CR değeri AVE değerinden büyüktür. Dolayısıyla birleşim geçerliliği sağlanmıştır. Tüm boyutlarda AVE değerleri MSV değerlerinden, \sqrt{AVE} değerleri faktörler arası korelasyonlardan büyüktür ve ayrışım geçerliliği sağlanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2014). Faktörlerin ayrışım geçerliliği için son kriter olarak faktörlerin arasındaki benzerliğin bir ölçüsü olan heterotrait-monotrait oranları (HTMT) hesaplanmıştır. Heterotrait korelasyonları monotrait

korelasyonlarından daha düşüktür ve HTMT oranları eşik değer olarak kabul edilen 0,85'ten küçüktür (Henseler vd., 2015: 127). Böylece faktörler arası ayırt ediciliğe ek kanıtlar elde edilmiştir.

Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Ölçüt bağımlı geçerlilik (criterion-related reliability), eş zamanlı geçerlilik olarak diğer değişkenlerle ilişkiler üzerinden Pearson korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir (DeVellis, 2017: 61; Christensen vd., 2020: 156-159). Eş zamanlı geçerlilik için işin anlam kaynakları ölçeği ile kavramsal olarak ilişkili bir yapı olan işin anlamlılığı ölçeği ve işin anlam kaynaklarının varlığı durumunda düzeyi artması beklenen işe angaje olma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri kullanılmıştır. İşin anlamı, kişinin işine yönelik sahip olduğu nedenler ve işinde yaşadığı sürekliliği besleyen pozitif bir örgütsel duygulanım olarak ifade edilmektedir (Isaksen, 2000; Polatçı ve Sobacı, 2021). Dolayısıyla işin anlam kaynakları, bu nedenleri temsil etmekte, olumlu duygulanımı beslemekte başka bir ifade ile bireyin işinde daha fazla anlam bulabilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte işin anlam kaynaklarının varlığı ve beraberinde gelen işin anlamlılığı hissine dair daha önce yapılan çalışmaların bulguları üzerinden kavramların nomolojik ağları incelendiğinde; işin anlam kaynakları ve işin anlamlılığının var olması durumunda kişilerin işlerini ve kariyerlerini daha değerli buldukları, işlerine bağlılıkları ve aidiyetlerinin arttığı, işlerinde daha yüksek düzeyde iyi oluş yaşadıkları ve böylece işlerini sürdürmek ve işlerinde kalmak için güçlü bir istek duydukları görülmektedir (ör. Lysova vd., 2019; Albrecht vd., 2021; Charles-Leija vd., 2023). Söz konusu bilgiler temelinde çalışmada, ölçeğin kriter geçerliliğine kanıtlar elde edebilmek adına işin anlamlılığı, işe angaje olma ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin kullanılması tercih edilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arası İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Var – Değerli Hissetme	(0,83)							
2.Amaç Bütünleşmesi	0,552**	(0,80)						
3.Yetkinlik	0,236**	0,172**	(0,70)					
4.Bireysel Gelişim	0,527**	0,561**	0,162**	(0,73)				
5.İşin Anlam Kaynağının Varlığı*	0,840**	0,818**	0,447**	0,776**	(0,86)			
6.İşin Anlamlılığı	0,402**	0,619**	0,175**	0,508**	0,597**	(0,90)		
7.İşe Angaje Olma	0,543**	0,618**	0,200**	0,565**	0,679**	0,647**	(0,80)	
8.İşten Ayrılma Niyeti	-0,371**	-0,482**	-0,066	-0,370**	-0,465**	-0,458**	-0,528**	(0,88)
Ort.	4,57	4,77	4,99	4,56	4,72	5,94	4,75	2,42
SS.	1,10	0,993	0,826	1,09	0,756	1,27	1,04	1,24
Çarpıklık	-0,600	-0,672	-0,581	-0,570	-0,467	-1,55	-0,790	0,501
Basıklık	-0,409	0,0199	-0,481	-0,157	-0,378	2,67	0,126	-0,86

N=283; **p<0,001, *p<0,01

Not 1: İşin anlam kaynağının varlığı İşin Anlam Kaynakları Ölçeği'ni temsil etmektedir.

Not 2: Parantez içerisinde yer alan değerler Cronbach's α iç tutarlılık katsayılarını temsil etmektedir.

Elde edilen bulgulara göre (Tablo 5) işin anlam kaynakları ölçeği ve alt boyutları işin anlamlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir (p<0,01). Diğer değişkenler üzerinden ilişkiler incelendiğinde işin anlam kaynakları ölçeği ve alt boyutları ile işe angaje olma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (p<0,01). İşin anlam kaynakları ölçeği, var-değerli hissetme ve bireysel gelişim alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler mevcutken (p<0,01) sadece yetkinlik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki anlamlı değildir (p>0,05). Nihai durumda yapılan 2 aşamalı araştırma sonucunda 4 boyut ve 14 ifadeden oluşan, geçerliliği ve güvenilirliğine kanıtlar elde edilen "İşin Anlam Kaynakları Ölçeği" geliştirilmiştir.

Ölçüm Değişmezliği

Bu çalışma kapsamında geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konulan işin anlam kaynakları ölçeğinin ölçüm değişmezliği (measurement invariance) yapısal, metrik, ölçek ve katı değişmezlik aşamaları ile test edilmiştir. Ölçüm değişmezliğinin test edilmesindeki temel amaç ölçeğin psikometrik özelliklerinin farklı gruplarda benzer/denk olduğunu, ölçek ifadelerinin örneklem içerisinde yer alan gruplarda aynı şekilde

anlaşıldığını, ölçüm yapısının farklı gruplarda aynı şekilde çalıştığını ortaya koymaktır (Vandenberg, 2002; Byrne, 2016) Bu amaçla gruplama kriteri olarak cinsiyet tanımlanmış, ölçeğin cinsiyete göre ölçüm değişmezliği Çoklu Grup Doğrulayıcı Faktör Analizi (ÇGDFA) (Cheung ve Rensvold, 2022) ile incelenmiş ve bulgular Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6. Ölçüm Değişmezliği Sonuçları

Modeller	χ^2 (df)	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA	Model Karşılaştırma				
						Modeller	$\Delta\chi^2$ (Δdf)	$\Delta\chi^2$ için p*	ΔCFI	Δ RMSEA
1.Yapısal Değişmezlik	187,66 (140)	1,340	0,969	0,0643	0,035	-	-	-	-	-
2.Metrik Değişmezlik	194,08 (150)	1,294	0,971	0,0693	0,032	2 vs. 1	6,42 (10)	0,779	0,002	-0,003
3.Ölçek Değişmezliği	208,26 (164)	1,270	0,971	0,0689	0,031	3 vs. 2	14,18 (14)	0,436	0,000	-0,001
4.Katı Değişmezlik	265,81 (189)	1,406	0,950	0,0783	0,038	4 vs. 3	57,55 (25)	0,000	-0,021	-0,007

N=283, Kadın N=122, Erkek N=161,

$\Delta\chi^2$: Ki-kare değerindeki değişim, Δdf : Serbestlik derecesindeki değişim, $\Delta\chi^2$ için p değeri: Değişim değerlerinin Ki-kare anlamlılık test değeri için $p>0.05$ olmalıdır, ΔCFI : CFI değerindeki değişim, $\Delta RMSEA$: RMSEA değerindeki değişim

Ölçeğin yapısının gruplarda benzer çalışıp çalışmadığını kontrol etmek için öncelikle serbest model üzerinden yapısal değişmezlik test edilmiştir. Ölçüm modelinde her iki grupta da maddelerin ait oldukları faktörlere yüklenmesi ve iyi uyum iyiliği değerlerinin elde edilmesiyle yapısal değişmezlik sağlanmıştır ($\chi^2/df=187.66/140$ (1,340), CFI=0,969, SRMR=0,643 RMSEA=0,035). Böylece 4 faktörden oluşan “İşin Anlam Kaynakları Ölçeği”nin faktöriyel yapısının kadın ve erkek çalışanlar bakımından denk olduğu söylenebilir. Yapısal denkliği sağlanmasının ardından metrik, ölçek ve katı değişmezlik testi gerçekleştirilmiştir.

Ölçekteki maddelerin faktör yükleri cinsiyet gruplarında eşitlenerek kurulan model sonuçları ile yapısal model χ^2 , CFI ve RMSEA ($\Delta\chi^2$, ΔCFI , $\Delta RMSEA$) değerleri üzerinden karşılaştırılarak metrik değişmezlik test edilmiştir. Değişmezliğe kanıtlar elde edebilmek için karşılaştırılan modeller arasında $\Delta\chi^2$ değerine ait p değerinin >0.05 ’ten büyük – istatistiksel olarak anlamsız, ΔCFI ve değerlerinin $<\pm 0.01$ ’den küçük olması önerilmektedir (Putnick ve Bornstein, 2016). Yapısal ve metrik değişmezlik modelleri karşılaştırıldığında $\Delta\chi^2>0,05$, $\Delta CFI=0,002$, $\Delta RMSEA= -0,003$ olması sebebiyle metrik değişmezliğin sağlandığı ve faktör yüklerinin cinsiyet grupları açısından eşdeğer olduğu söylenebilir. Ölçek değişmezliği testi için ölçekte yer alan maddelerin sabitleri cinsiyet gruplarında eşitlenerek elde edilen modelin ÇGDFA sonuçları metrik model ile karşılaştırılmış; $\Delta\chi^2>0,05$, $\Delta CFI=0,000$ ve $\Delta RMSEA= -0,001$ bulguları elde edilmiştir. Dolayısıyla ölçek değişmezliği sağlanmıştır. Son olarak ölçekteki maddelerin hata varyanslarının cinsiyet grupları arasında eşitlenerek katı değişmezlik testi yapılmış ve elde edilen ÇGDFA sonuçları ölçek denkliği modeli ile karşılaştırılmıştır. Ölçek modeli ve katı model χ^2 farklılık testi sonuçları anlamlı ($\Delta\chi^2<0,05$) değildir. Cinsiyet alt gruplarında işin anlam kaynakları ölçüm modelinin katı değişmezlik aşamasını sağlamadığı görülmüştür.

3. Tartışma ve Sonuç

Bireyler için işin anlamlı hale getirilmesi; anlam kaynaklarının bilinmesi ve bu kaynakların üzerine bir iş tasarımı geliştirilmesi ile mümkün görünmektedir. Alan yazında işin bireyler için ne kadar anlamlı olduğuna dair ölçüm araçları bulunmaktadır. Ayrıca son zamanlarda işin anlamlılığını sonuç değişkeni olarak ele alan ve işin anlamlılığının hangi bireysel ve örgütsel değişkenler tarafından sağladığını çözümlenmeye çalışan araştırmalar giderek artmaktadır. Ancak işin kendi doğasında “işin anlamlı kılan özellikleri nelerdir?” sorusunun yanıtlandığı çalışmalar yerli literatürde bulunmamaktadır. Yabancı literatürde işin anlam kaynaklarına dair kavramsallaştırmalar yer alsa da Polatçı vd.’nin (2022) geliştirdiği “Akademisyenlik Mesleğinde Anlam Kaynakları Envanteri” haricinde işin anlam kaynaklarına dair bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Söz konusu ihtiyaçtan hareketle bu çalışmada iş hayatında bireylerin işlerini anlamlı bulmalarına hizmet eden faktörlerin neler olduğunun ve hangi anlam kaynaklarının işin anlamını daha fazla arttırdığının tespit edilebilmesi için İşin Anlam Kaynakları Ölçeği geliştirilmiş; geçerliliği ve güvenilirliği

ortaya konulmuş olan ölçek alan yazına kazandırılmıştır. Bu sayede bireylerin işlerini anlamlı kılan faktörlerin yapısı keşfedilmiş ve yazındaki boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Geliştirilen ölçeğin yapısı 4 faktörden oluşmaktadır. İşin anlam kaynakları konusunda yapılmış teorik modellemelerden ve ölçek maddelerin özünden yola çıkarak faktörler var-değerli hissetme, amaç bütünleşmesi, yetkinlik ve bireysel gelişim olarak isimlendirilmiştir. Maddelerin kümelenmesi sonucunda ilgili faktörü temsil eden maddelerin anlamlı incelenerek bu anlamlara uygun şekilde faktör isimleri belirlenmiştir. Bununla birlikte faktörler isimlendirilirken, Motivasyon 3.0 yaklaşımında ileri sürülen içsel motivasyon kaynaklarından -özerklik, ustalık (yetkinlik), amaç- (Pink, 2019) ve Miller (2008), Lee (2015), Rosso vd., (2010) ve Bendassolli vd.’nin (2015) işin anlamı ve anlam kaynakları sınıflandırmalarından faydalanılmıştır. Bireyin işinde kendini ifade edebilmesi, yaptığı işe dair iş arkadaşlarından veya üstlerinden geri bildirim alması, takdir görmesi ve kararlarında özgürlük alanına sahip olması işinde var olmasını ve kendini daha değerli hissetmesini (*var-değerli hissetme*) sağlamakta ve anlam kaynağı olarak hizmet etmektedir. Değer ve başarıya ilişkin onay içeren ve öz-saygının artmasına katkı sağlayan işler yapan bireylerin işlerini daha anlamlı bulduklarına dair kanıtlar mevcuttur (Ashforth ve Mael, 1989; Gecas, 1991). İkinci faktör olan *amaç bütünleşmesi* bireyin yaptığı iş ve çalıştığı kurumun değerleri-amaçları ile kendi değerleri ve yaşam amacının örtüşmesi; işinin bireysel çıkarların ötesinde daha büyük bir amaca hizmet eden bir araç olarak görülmesidir. Bu bağlamda aynı zamanda içsel motivasyon kaynağı da olan amaçlar, bireylerin önemli gördüğü değerler ile uyumlu olduğunda onları motive etmekte ve onların işlerine anlam katmaktadır. Bireyin işi vasıtasıyla başkalarına rehberlik etmesi, işindeki bilgi ve beceri düzeyi ile karakterize edilen *yetkinlik* ise bir diğer anlam kaynağı olarak ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda içsel bir motivasyon kaynağı olan yetkinlik elde edilmesi için bireylerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi hedefinin peşinden koşması onların eylemlerinin anlamlı olduğunu algısını güçlendirmektedir (Barrick vd., 2013). Rosso vd.’nin (2010) çalışmasında ise kişilerin kendilerini daha yetkin olarak algılamasını sağlayan öz-yeterliliğin bireylerin işlerini anlamlı bulmasına katkı sağlayacağı ve bir anlam kaynağı olarak hareket edebileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada ortaya çıkan son anlam kaynağı olan *bireysel gelişim* bireyin yaptığı işin rutin olmaması, çeşitlilik barındırması, sürekli gelişime ve yeni şeylere öğrenmeye izin vermesi yoluyla işin daha anlamlı hale gelmesidir. Bu anlam kaynağına benzer şekilde alan yazında gelişim ve öğrenme (Bendassolli vd., 2015) ve keşfetme ve öğrenme (Polatçı vd., 2022) anlam kaynakları yer almaktadır.

Daha önce ortaya konulan işin anlam kaynakları sınıflandırmalarında aidiyet, his paylaşım kapasitesi, maneviyat (Rosso vd., 2010), sosyal çevre, işyeri maneviyatı (Dimitrov, 2012) iş ilişkileri kalitesi, işin faydası (Bendassolli vd., 2015), ilişkisel anlam (Bailey ve Madden, 2016), katkı duygusu (Miller, 2008), fayda sağlama (Polatçı vd., 2012) ve diğerlerine hizmet etme (Lips-Wiersma ve Wright, 2012) gibi unsurlar yer almaktadır. Ancak bu çalışmada ortaya konulan yapıda başkaları ile kurulan olumlu ilişkileri, diğerkâm olmayı ve manevi değerleri temsil eden anlam kaynaklarının ortaya çıkmaması kişilerin işlerinde bulduğu anlam kaynaklarının giderek bireyselleştiği şeklinde yorumlanabilir.

Rosso vd. (2010) her ne kadar işin anlamına dair “kişinin kendisi için” ve “diğerleri için” gibi bir ayrıma gitmiş olsa da bu araştırmanın bulguları işin anlamının daha çok kişinin kendiliği ile alakalı olduğunu göstermektedir. Bu bulgunun örneklemin yaş değerleri ile de alakalı olduğu düşünülebilir. Zira Miller (2008)’in işin anlam kaynaklarına dair yaptığı çalışmada yaş yükseldikçe diğerlerine yardım etme – katkı sağlama ve böylece kişinin de kendini iyi hissetme hali önemli bir anlam kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte değerlerin değişimi sürecinde bireysel değerlerin giderek etkisini artırması da anlam kaynaklarının içeriğini dönüştürmüş gözükmektedir. Nord (1990)’ın “insanların değerleri ile işlerine yükledikleri anlamlar arasında nedensel bir ilişki vardır” iddiası bu durumu açıklar niteliktedir. Bu araştırmanın bulguları da kişinin amaç ve değerleri ile yaptığı işin ve bulunduğu kurumun amaç ve değerlerinin bütünleşmesi durumunun işin anlamlılığı ve işe angaje olma ile diğer boyutlara göre en yüksek ilişkili olduğunu göstermektedir. Amaç bütünleşmesi boyutu aynı zamanda işten ayrılma niyetini düşürebilecek en kuvvetli boyut konumundadır. Bununla birlikte Bailey ve Madden (2016)’in yaptığı çalışmada da “anlam” duygusunun daha içsel ve bireysel olarak inşa edildiğini, anlamsızlığın size kurum ve özellikle yönetici tarafından oluşturulduğu bulgusu mevcuttur. Anlam adeta narın ve yeni açan bir çiçek ise anlamın yok edilmesi ise çelik burunlu çizmelerle bu çiçeğin ezilmesi olarak tasvir edilmiştir. Bu yüzden anlam kaynaklarının kısmen daha bireysel düzlemde inşası anlaşılabilir. Ancak bu durumun mesleğe göre de değişebileceği öngörülmektedir. Örneğin Polatçı vd. (2022)’nin akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada diğerlerine fayda sağlama boyutu anlam kaynakları arasında en önemli boyutlardan biri olarak görülmüştür.

Bu alışma ile daha önce teorik modeller üzerinden açıklanmaya çalışan anlam kaynakları özel sektör çalışanları bağlamında tespit edilmiş ve işte anlam kaynaklarının ölçülebilmesi için geçerliliği ve güvenilirliğine dair kanıtlar elde edilen İşin Anlam Kaynakları lği geliştirilmiş ve alan yazına kazandırılmıştır. lğin geliştirilmesi sürecinde öncelikle yerli ve yabancı literatürde yer alan çalışmalar esas alınarak kavramın/yapının özellikleri belirlenmiş; bu özelliklerden ve beyaz yakalı çalışanlarla yürütülen yarı yapılandırılmış görüşmelerle madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşüne başvurularak madde havuzunun kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizleri, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri ile 6'lı Likert tipte, 14 madde ve 4 boyutla temsil edilen lğin yapı geçerliliğine ve güvenilirliğine kanıtlar elde edilmiştir. Geliştirilen lğin ve alt boyutlarının işin anlamlılığı, işe angaje olma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerinden eş zamanlı geçerlilik sağlanmıştır. Bununla birlikte lğinin ölçüm değişmezliği cinsiyet kriteri bağlamında yapısal, metrik, ölçek ve katı değişmezlik aşamaları ile test edilmiş yapısal, metrik ve ölçek değişmezliği sağlanmıştır.

Kaynakça

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastioğlu, S. (2021a). Akademisyenlik mesleğinde işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 281-289.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastioğlu, S. (2021b). Covid-19 Pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Alparslan, A. M., Polatçı, S. ve Yastioğlu, S. (2022). "Anlamlı / Anlamsız İş" Oluşum Modellemeleri, iinde R. Erdem ve K. S. Korucu (Ed.), *Modern İş Yaşamının Eleştirisi*, Nobel Bilimsel Yayınları.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. and Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bailey, C. and Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless? *MIT Sloan Management Review*, 57(4). <http://sro.sussex.ac.uk/61282/>
- Balçı, A., Öztürk, İ. ve Akar, F. (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin grşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 867-892.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. and Li, N. (2013). The theory of purposeful work behaviour: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- Bendassolli, P. F. and Borges-Andrade, J. E. (2015). Meaning, meaningfulness, and tensions in artistic work. *Revista Psicologia Organizaes e Trabalho*, 15(1), 71-81.
- Bhatnagar, J. and Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations*, 42(6), 1487-1511.
- Bunderson, J. S. and Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd Ed.). Routledge.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117-124.
- Camus, A. (1981). The Absurdity of Life. In E. D. Klemke (Ed.), *The Meaning of Life*. Oxford University Press.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cascio, W. F. (2003). Changes in Workers, Work, and Organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen and R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12, (pp. 401-422). John Wiley & Sons, Inc.

- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resources Development International*, 6(1), 69-83.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565.
- Cheney, G., Zorn Jr, T. E., Planalp, S. and Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being organizational communication engages the meanings of work. *Annals of the International Communication Association*, 32(1), 137-185.
- Cheung, G. W. and Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Christensen, L.B., Johnson, R. B. and Turner L. A. (2020). *Araştırma Yöntemleri: Desen ve Analiz* (3. Baskı). Çev. Ed. Ahmet Aypay. Anı Yayıncılık.
- Costello, A. B. and Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A. and Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in Australian junior doctors. *Journal of Career Development*, 41(6), 547-561.
- Dan, C. I., Roşca, A. C. and Mateizer, A. (2020). Job crafting and performance in firefighters: The role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11:894.
- Darling, J. and Chalofsky, N. (2004). Spirituality in the workplace. In M. Marquardt (Ed.), *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS)* (pp. 124-141), Oxford.
- DeVellis, R.F., (2021). *Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar* (3. Baskıdan çeviri). Çev. Ed. Tarık Totan. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development*, 36(2/3), 351-371.
- Dinç, M. Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 349-369.
- Dobrow, S. R. and Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. and Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 863-868.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. and McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Feldman, D. B. and Snyder, C. R. (2005). Hope and the meaningful life: Theoretical and empirical associations between goal-directed thinking and life meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(3), 401-421.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Frankl, V. (2020). İnsanın Anlam Arayışı (69. Baskı), Çev. Selçuk Budak, Okuyan Us Yayıncılık.
- Gecas V. (1991). The Self-Concept as a Basis for A Theory of Motivation. In Howard JA, Callero PL (eds), *The Self-Society Dynamic: Cognition, Emotion, And Action* (pp. 171-187), Cambridge University Press.

- Golparvar, M. and Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4, 255-268.
- Güler, M., Çetin, F. and Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading.
- Hagmaier, T. and Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 177-198.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Holbeche, L. and Springett, N. (2004). In *Search of Meaning in The Workplace*. Roffey Park Institute.
- Hu, L. T. and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84-107.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (Güncellenmiş 2. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness And Well-Being*. 5(1), 154-167.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lee, S. (2015). A concept analysis of 'Meaning in work' and its implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2258-2267.
- Lips-Wiersma, M. and 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.
- Littman-Ovadia, H. and Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430
- Lobene, E. V. and Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Locke, E. A. and Taylor, M. S. (1990). Stress, Coping, and the Meaning of Work. In A. P. Brief and W. R. Nord (Eds.), *Meanings of Occupational Work* (pp. 135-170). Lexington Books.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84-99.
- Maharaj, I. and Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics*, 16(3), 24.

- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D. and Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631.
- May, D. R., Gilson, L. and Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Melton, A. M. and Schulenberg, S. E. (2008). On the measurement of meaning: Logotherapy's empirical contributions to humanistic psychology. *The Humanistic Psychologist*, 36(1), 31-44.
- Mendes, F. ve Stander, M. W. (2011). Positive organisation: The role of leader behaviour in work engagement and retention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-13
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course* (Unpublished Doctoral Thesis). Fielding Graduate University, USA.
- Morin, E. (2008). Sens Du Travail, Santé mentale et engagement organisationnel, Santé psycholog que tudes Et Recherches Rapport R-543 Irsst.
- Morin, E., Archambault, M. and Giroux, H. (2001). *Projet Qualité de Vie au Travail. Rapport Final*. Montréal: HEC Montréal
- Morse, N. C. and Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Neck, C. P. and Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., and Doherty, E. M. (1990). Studying Meanings of Work: The Case of Work Values. In A. P. Brief and W. R. Nord (Eds.), *Meanings of Occupational Work* (pp. 21–64). Lexington Books.
- Öztürk, F. (2022). İşin anlamı, mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3), 729-740.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?*. Çev. Levent Göktem, MediaCat Yayınları.
- Polatçı, S. and Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.
- Polatçı, S., Alparslan, A. M. and Yastioğlu, S. (2022). Sources of meaning inventory in academia: An inventory development study. *Ege Academic Review*, 22(4), 457-472.
- Putnick, D. L. and Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review*, 41, 71-90.
- Reich, R. B. (2001). *The Future of Success Working and Living in The New Economy*. Vintagebooks.
- Roberson, L. (1990). Functions of Work Meanings in Organizations: Work Meanings and Work Motivation. In A. P. Brief and W. R. Nord (Eds.), *Meanings of Occupational Work* (pp. 107–134). Lexington Books.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. and Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91- 127.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saari, T., Leinonen, M. and Tapanila, K. (2021). Sources of meaningful work for blue-collar workers. *Social Sciences*, 11(2), 1-15.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. and De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, (Advance online publication).
- Schlechter, A. F. and Maharaj, I. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(3), 24-41.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2015). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge.

- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York, Free Press.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. and Zechmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology* (9th ed.). McGraw Hill.
- Sparks, J. R. and Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M. F. and Dik, B. J. (2010). Work as Meaning. In P. A. Linley, S. Harrington and N. Page (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 131-142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322- 337.
- Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şeker, H ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme* (2. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. baskı). Pearson Education.
- Tolstoy, L. N. (2003). *İtiraflarım*. Beyan Yayınları.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin anlamı, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1691-1702.
- Vandenberg, R. J. (2002). Toward a further understanding of an improvement in measurement invariance methods and procedures. *Organizational Research Methods*, 5(2), 139–158.
- Wong, P. T. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 52(2), 69-81.
- Wrzesniewski, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton and R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 296-308), Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. and Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Yurdabakan, İ. ve Çüm, S. (2017). Scale development in behavioral sciences (based on exploratory factor analysis). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 11(2), 108-126.