

BİREYLERİN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BAKIŞ AÇILARI: ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ*

INDIVIDUALS' PERSPECTIVES ON WORK: DEVELOPING A SCALE OF THE THOUGHT OF WORK

Öğr. Gör. Dr. Nurcan ÇETİNER¹

Dr. Ahmet DOĞAN²

ÖZ

İnsanların duygu ve düşünceleri onların davranışlarını belirleyen ve davranışlarına yön veren unsurlardandır. Çalışanların çalışmaya yönelik düşüncelerinin anlaşılabilmesi açısından önemli olan bu çalışma ile çalışanların, çalışmaya ilişkin bakış açılarını ölçmeye yönelik, kuramsal ve istatistiksel olarak uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Titiz bir ölçek geliştirme prosedürünü takiben ve çok aşamalı çalışmaları (ifade havuzu oluşturulmuş, uzman görüşlerinin alınması, pilot analiz, yapı ve kapsam geçerliliklerinin sınanması vb.) uygulayan araştırmada, yeterli güvenilirlik ve geçerliliğe sahip 17 maddeden oluşan Çalışma Düşüncesi için beş faktörlü bir ölçüm ölçeği belirlenmiştir. Bu çalışmayla geliştirilen ölçeğin bireylerin kimlik, başkalarına bakma, mesleki vatandaşlık, kişisel tatmin ve hizmet boyutlarından oluşan çalışma düşüncelerinin belirlenmesi ve bu sayede bireylerin sergileyecekleri örgütsel davranışlar arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını temin etmek için sağlam bir temel araç niteliğinde olacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Çalışma Düşüncesi, Ölçek Geliştirme.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19.


ABSTRACT


People's feelings and thoughts are the factors that determine their behavior and direct their behavior. This study, which is important in terms of understanding the employees' thoughts about working, it is aimed to develop a theoretical and statistically appropriate, valid, and reliable measurement tool to measure the employees' perspectives on working. Following a rigorous scale development procedure and applying multi-stage studies (expression pooling, taking expert opinions, pilot analysis, structure and content validity, etc.), a five-factor measurement scale was determined for The Thought of Work, consisting of 17 items with sufficient reliability and validity. It is predicted that the scale developed by this study will be a solid basic tool for determining the working thoughts of individuals consisting of identity, caring for others, professional citizenship, personal satisfaction, and service dimensions, thus providing a better understanding of the relationships between the organizational behaviors that individuals will exhibit.

Keywords: Work, The Thought of Work, Scale Development.

JEL Classification Codes: M10, M12, M19.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan E-95728670-020-35584 sayılı ve 07.10.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, nurecancetiner@kmu.edu.tr

²  AD Bireysel ve Kurumsal Gelişim Hizmetleri, ahmetdoganca@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

One of the studies on the factors that can increase the productivity of organizational employees is the research on employee attitudes, which can be defined as expressions containing positive/negative evaluations about objects, individuals, or events. Attitudes are the general emotional, cognitive, and intentional reactions of individuals towards objects, other people, themselves, or social issues, and attitudes shape individuals' behaviors highlights. For this reason, it is seen that the research carried out in the field of organizational behavior focuses on the attitudes of the employees towards their jobs and the institutions they are affiliated with. However, the thoughts and attitudes of the employees towards work, their approach to the phenomenon of work, as well as the attitudes of the employees towards the work they do and the organization they work for, can also be effective in their behavior in matters related to their work. For this reason, it is equally important to examine the attitudes of the employees towards their work and the institutions they are affiliated with, as well as their attitudes towards their working thoughts. This study, which is important in terms of understanding the employees' thoughts about working, it is aimed to develop a theoretical and statistically appropriate, valid, and reliable measurement tool to measure the employees' perspectives on working.

Design/methodology/approach:

As stated in the literature, the first stage of scale development studies is the creation of an item pool to evaluate the structure under investigation. There are different methods that we can exemplify in the creation of the item pool, such as induction and deduction, and in this study, the induction method was used in the creation of the first items to measure the working thoughts of the employees. In the first stage of the study, the first item pool consisting of 45 statements was created based on the data obtained as a result of the literature review with the inductive method. To evaluate the suitability and applicability of the first item pool created, 50 experts in the fields of organizational behavior, human resources, management, organization, and psychology were sent an expert evaluation form. The first item questions were evaluated with the opinions of 13 experts, including six academics, a sociologist, and six human resources experts. In scale development studies, the Lawshe method, which is one of the different methods in the literature, was used to determine the content validity of the scale to make the results more reliable, since the opinions of the experts we applied to ensure the scope validity of the scale are subjective. The pilot application of the questionnaire consisting of 40 statements, which was prepared as a result of the presentation of the statements created as a result of the literature review, to the expert opinions was applied to 120 employees over the age of 18 in Turkey. Before performing the factor analysis, the correlations of the variables between the items were examined with the SPSS.21 program, and the statements with less than ,40 were not accepted. As a result of the pilot application, 30 statements were accepted for the Thought of Work Scale. As a result of the pilot application, exploratory factor analysis was performed on the Study Thought scale. Data were collected from 218 people over the age of 18 working in Turkey through a questionnaire and analyzed with the SPSS.21 program. As a result of the analysis, for the confirmatory factor analysis of the scale, which consists of five factors and 21 statements, with the AMOS.23 program, a questionnaire was applied to 393 people working over the age of 18 in Turkey and the confirmatory factor analysis was performed on the data obtained.

Findings:

The results of the analyzes performed (chi-square = 320,886; df = 108, p <,001; CMIN/DF= 2,971; RMSEA = 0,071; NFI = 0,908; RFI = 0,884; IFI = 0,937; TLI = 0,920; CFI = 0,936; AGFI =0,875; GFI=0,911; SRMR=0,0559) Working Thought Scale, which consists of five factors and 17 statements, was developed in order to determine the thoughts of the employees of the organization about working. All items have a load of over 0,500, each being significant at the 0,001 level. In addition, considering that AVE is a conservative indicator and composite reliability (CR) is all over 0,700, it is concluded that the defined factor structure has sufficient reliability and convergent validity. The Cronbach's Alpha reliability value of the scale was found to be ,905.

Conclusion and Discussion:

The results of the analysis show that the developed scale model (The Thought of Work scale) is theoretically and statistically appropriate, and is a valid and reliable measurement tool. The scale obtained as a result of the research, by determining the meanings individuals give to work, developing positive organizational behaviors such as employee motivation, job satisfaction, organizational commitment, work engagement, productivity, performance, organizational citizenship, and negative organizational behaviors such as stress, burnout, intention to leave, organizational cynicism. It is expected to be a guide for managers, human resources professionals, and organizational behavior researchers in the research to be carried out on organizational behavior to reduce their behavior. It is expected that the scale in question will be a reference for organizational behavior researchers who want their employees to exhibit behaviors that will benefit the organization, increase its efficiency, ensure the achievement of organizational goals, and maintain their current position by standing out from their competitors. In addition, it is expected that the motivation techniques to be applied to them will be clarified by determining the perspectives of the employees towards work, and it is expected that it will be easier to ensure that the motivating techniques, which will be carried out by using the right motivational elements, reach their goals.

1. GİRİŞ

Küreselleşmeye paralel olarak sürekli gelişen iş çevrelerinde örgütlerin ayakta kalabilme, değişime ayak uydurabilme ve her geçen gün daha da zorlaşan rekabet ortamında rakipleri arasında yer alabilmelerine yardımcı olan önemli unsurlarından biri hiç şüphesiz ki örgütlerin sahip olduğu insan kaynağıdır. Örgütler nitelikli iş gücünü barındırıyor olabilirler fakat örgütlerin sahip oldukları nitelikli işgücü tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Önemli olan bu nitelikli iş gücünden üst düzeyde verimi sağlayabilecek uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır (Yıldız, 2010, s. 130). Nitelikli iş gücünden üst düzeyde verim elde edebilmeyi amaç edinen örgütler, söz konusu değişimlere ayak uydurabilmelerine yardımcı olan insan kaynağından daha fazla faydalanma, onları işleri ile ilgili konularda daha fazla çaba sergilemelerini destekleyen olgular üzerine araştırmalar yapmaktadırlar. Özellikle örgütsel davranış araştırmacılarının, çalışanların örgüt ortamlarında verimliliklerini azaltan nedenleri saptama ve bu nedenlere çözüm bulma, çalışanların mevcut verimliliklerini artırıcı unsurların neler olduğu ile ilgili gerçekleştirdikleri çalışmalar her geçen gün artarak devam etmektedir.

Örgüt çalışanlarının verimliliklerini artırabilecek unsurlar üzerine yapılan çalışmalardan biri de nesnelere, bireyler ya da olaylar hakkında gerçekleşen olumlu/olumsuz değerlendirmeleri ihtiva eden ifadeler olarak tanımlanabilen çalışan tutumları üzerine gerçekleştirilen araştırmalardır. Tutumlar, bireylerin nesnelere, diğer insanlara, kendilerine veya sosyal konulara yönelik genel duygusal, bilişsel ve kasıtlı olarak verdikleri tepkileridir ve tutumlar bireylerin davranışlarına yön vermektedir (Rothmann ve Cooper, 2008, s. 31). Tutumların önemi davranışla olan bağlantılarından kaynaklanmaktadır ve bu nedenle tutumlar iş yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiş durumdadır (Nelson ve Quick, 2010, s. 112). Biliş, duygu ve davranış unsurlarının bir araya gelmesiyle oluşan tutumlar üzerine gerçekleştirilen çalışmalar, bireylerin tutumlarının, onların ne yaptıklarını belirlediğini göstermektedir (Robbins ve Judge, 2017, s. 72-73). Araştırmalar çalışanların örgütlerine, işlerine, liderlerine karşı düşüncelerinin, onların performansları, işe bağlılıkları, iş tatminleri üzerine etki ettiği sonucunu vurgulamaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen araştırmaların, çalışanların işlerine ve bağlı oldukları kurumlara yönelik tutumları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Oysaki çalışanların yaptıkları işleri ve çalıştıkları örgüte yönelik tutumları gibi, çalışanların çalışmaya yönelik düşünceleri, tutumlar ve çalışma olgusuna olan yaklaşımları da onların işleri ile ilgili konularda sergileyecekleri davranışlarında etkili olabilmektedir. Bundan dolayı çalışanların işlerine ve bağlı oldukları kurumlara yönelik tutumlarının yanı sıra onların çalışma düşüncelerine yönelik tutumlarının incelenmesi de bir o kadar önem arz etmektedir.

Günümüz toplumlarında yaşayan bireyler bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindedir. Bu durum Freud'un "*bireyin gerçeklikle bağ kurması*" ifadesini desteklerken, işin insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağlardan biri olarak yorumlanmasına neden olmaktadır (Yeşilyaprak, 2016, s. 3).

İnsan yaşamının büyük bir kısmını kapsayan çalışma, insanın nerede yaşayacağını belirlenmesinden, nasıl bir yaşam süreceğine ve ne tür insanlarla bir arada çalışacağına kadar birçok durum üzerinde etki etmektedir. Bu durum araştırmacıları gerek iş dünyası gerekse çalışma davranışları ile ilgili daha fazla araştırma yapmaya yöneltmektedir (Riggio, 2018, s. 2).

İnsanların duygu ve düşünceleri onların davranışlarını belirleyen ve davranışlarına yön veren unsurlardandır. Çalışma üzerine gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde genel olarak insanların çalışmayı farklı unsurlar çerçevesinde konumlandığı ve anlamlandığı görülmektedir. "İnsanlar neden çalışır?" ve "İnsanlar çalışmadan ne bekler?" sorularına yanıt verirken çalışmanın birey için anlamının ne olduğunun anlaşılması bu nedenle önemlidir (Omay, 2020, s. 20).

Çalışmanın bireyler açısından nasıl algılandığının önemli olması doğrultusunda, yapılan alan yazın taraması sonucunda çalışma kavramı ile ilgili sınırlı sayıda araştırma olduğu, bireylerin çalışmayı nasıl ele aldıklarını belirlemeye yönelik Man vd.'nin (2020) yaptıkları bir ölçek geliştirme çalışması olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmanın da bu çalışma gibi Budd'un (2016) çalışmaya yönelik kavramsallaştırmalarını temel aldığı görülmüştür. Bu çalışma kapsamında yapılan alan yazın taraması, sonuç ve bulguların yazılması süreçlerinde ulaşılamayan ancak makale yayınlanma sürecinde erişilen Man vd.'nin (2020) çalışması incelendiğinde, araştırmanın Marmara Bölgesini kapsadığı ve geliştirilen ölçeğin hizmet, ızdırıp, kimlik, toplumsal cinsiyet rolü ve toplumsal varoluş şeklinde beş faktörden oluştuğu görülmektedir. Budd (2016) çalışmayı 10 farklı kavram etrafında tanımlamıştır ve Man vd.'nin (2020) yapmış olduğu çalışmalarda çalışmanın başkalarına bakma, kişisel tatmin gibi kavramları kapsamadığı görülmektedir. Her ne kadar bu çalışma da Budd (2016) tarafından yapılan tasniflemeyi esas alsın da Man vd.'nin (2020) çalışmasından farklı olarak sadece Marmara Bölgesi'nde değil, ülke

genelinde katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Budd'un (2016) çalışmaya yönelik oluşturduğu on temel kavrama dayandırılan bu araştırma ile bireylerin çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik, bireylerin gündelik yaşantısında çalışmaya verdikleri anlamların değerlendirilmesini sağlayacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. ÇALIŞMA DÜŞÜNCEİ

Mevcut kaynakların kıt oluşu gerek bireyler gerekse örgütler arası rekabeti tetikleyen bir unsur haline gelmiş durumdadır. Kaynakların kıt olduğu ve buna bağlı olarak sorunların artarak devam ettiği dünyada, çalışma bireylerin söz konusu sorunlarını karşılamada gerekli bir ihtiyacı halini almıştır (Yıldız, 2010, s. 131).

Alan yazın incelendiğinde çalışma kavramına zaman içinde farklı anlamlar yüklendiği, toplumların geçirmiş oldukları sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlere koşut olarak çalışma kavramının da anlamının değişmekte olduğu görülmektedir (Taşcıoğlu, 2018, s. 276). Toplumun ya da bireyin sahip olduğu mevcut kaynakları üretime dönüştürdüğü bir sosyal aktivite olan ve bireysel açıdan değerlendirildiğinde insanla, sosyal açıdan değerlendirildiğinde toplumla ilişkilendirilen bir kavram olan (Yıldız, 2010, s. 131) çalışma, tarihsel süreçte insanlar için en hakir görülen eylem olma konumundan, insanın eylemleri arasında en yüksek mertebeye erişmiş durumdadır (Arendt, 2021, s. 160). İnsanlık tarihi kadar eski olduğu kabul edilen çalışma, özellikle Sanayi Devrimi ile önemli şekilde değişmiş, hem bireyin yaşamında hem de toplumsal ilişkiler açısından merkezi bir konuma gelmiş durumdadır (Omay, 2020, s. 5). Adler'e (2002, s. 33) göre insan hayatındaki bütün problemler aşk, sosyal yaşam ve çalışmayla ilişkili konulara bağlanabilir niteliktedir. Nitekim günümüzde çalışmaya atfedilen değer o kadar artmıştır ki zaman zaman çalışma ile ilgili nedenler yüzünden intihar haberlerine rastlanılmaktadır (Fleming, 2017, s. 72). Bu noktada bireyler açısından, insanın canına kıymasına yol açacak kadar önemli olan çalışma kavramına yönelik düşüncelerinin belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

Daha önce de ifade edildiği üzere alan yazın incelendiğinde tarihin farklı dönemlerinde, farklı ülkelerde bir kişinin iş seçmesi bugünkü kadar o kişinin kimliği ile bağlantılı değildir. Bunun yerine kişinin soyadı, nereli olduğu gibi nitelikleri bireyin kendisini tanımlaması için temel sağlayabilir niteliktedir. Genel olarak klasik toplumlarda, düşünme gerektiren işlere zıt olarak bedensel çalışma gerektiren işler lanet edilmişlik olarak değerlendirirken, Hristiyan inancın başlarında çalışma paylaşım aracı olarak talihsiz olanlara yardım etme fırsatı olarak değerlendirilmekteydi. Orta çağ döneminde Hristiyan inancında çalışmanın tüm insanlar için manevi bir aklanma aracı olma fikri büyürken, Martin Luther, çalışmayı Tanrı'ya hizmet olarak ele aldığı görülmektedir. Çalışmanın anlamındaki dramatik değişikliklerden biri de Calvinistler tarafından bireylerin olabildiğince ödüllendirici ve en yüksek meslekleri edinmesinin Tanrı'ya hizmet için zorunluğu olduğu fikrinin benimsenmesidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2021, s. 9-10).

Çalışmaya yönelik tutumların değişiminde, sadece inançların ve toplumsal yapının değil, üretim teknolojileri ve modellerinin değişiminin de büyük bir önemi vardır. Söz konusu değişimler insanların kendi türlerinin hayatta kalmaya devam edebilmesi için örgütlü davranmaya başlamalarının bir sonucu olarak gerçekleştirdikleri iş bölümünün (Wren, vd. 2021, s. 39) önemi ve niteliğini de önemli ölçüde değiştirmiştir. Modern üretim yöntemlerinin benimsendiği toplumlarda çalışma, son derece karmaşık işbölümünün olduğu insanların uzmanlaştığı çok fazla sayıda mesleklere bölünmüş bulunmaktadır. Endüstri devriminden önce, büyük bir bölümü evde ve hane halkı ile birlikte gerçekleştirilen çalışmanın bireylerin yaşamlarındaki etki ve önemi sanayi teknolojisindeki ilerlemeler nedeniyle büyük ölçüde değişmiş ve bireylerin ev ve iş yeri birbirinden ayrılmıştır (Giddens, 2012, s.794). Bu değişimler aile biçimleri, ev içi roller gibi pek çok toplumsal ve ekonomik faktörleri hem etkilemiş hem de bunlardan etkilenmiştir. Bu noktada Prost (2010, s. 21) yirminci yüzyılda yaşanan ilk büyük evriminin emeğin bütünüyle özel alandan çıkararak kamusal alana girmesi olduğunu savunmuştur. Sadece ücretli çalışmanın değerli iş olduğunun kabul edildiği bu dönemde evlerdeki ücretsiz bakım işleri görünmez hale gelmiş, işyerlerindeki işçileri yönetmek, denetlemek ve motive etmek için yeni meslekler ortaya çıkmıştır (Budd, 2016, s. 29).

İnsanların davranışlarını belirleyen duygu ve düşünceleriyken bu duygu ve düşüncelerini yetenekleri, anlamlar, alışkanlıklar, düşünme kalıpları, ruh hali, dürtüler, değerler ve kimlikler belirlemektedir (Dövcü, 2014, s. 320). Örneğin Mc Gregor, bir organizasyondaki yöneticilerin davranışlarının diğer insanları nasıl algıladıklarına, onları nasıl gördüklerine bağlı olduğunu ifade ederek, yöneticilerin insan davranışlarına yönelik varsayımlarına göre X ve Y teorisi adı altında toplanabilecek özelliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Koçel, 2010, s. 238.)

Edith Packer ise bireylerin yaptığı değerlendirmeler arasında bir hiyerarşi olduğunu belirterek, tıpkı bir ağacın gövdesinin büyüyeceği dal ve yaprak türlerini belirlediği şekilde bireylerin yaptığı ve devam ettirdiği tüm değerlendirmeleri şekillendiren ve belirleyen unsurun, onların temel değerlendirmeleri olduğunu ifade etmiştir (Gardner ve Pierce, 2009, s. 292). Bireylerin kendilerine ilişkin temel değerlendirmeleri en önemlisi olmakla birlikte, başkalarına ve dünyaya yönelik olmak üzere birden fazla temel değerlendirmeleri vardır. Çoğu insan bu temel değerlendirmelerin pek çok konudaki değerlendirme, algı ve davranışları üzerindeki etkisinin farkında olmamaktadır (Bono ve Judge, 2003, s. 6). Bu çalışmanın temel varsayımlarından biri de insanların çalışmaya ilişkin temel değerlendirmelerinin olduğu ve bu değerlendirmelerin ölçülebileceğidir.

Çalışmanın bireysel ve toplumsal düzeyde ne anlam ifade ettiği, insanların neden çalıştığına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin Budd (2016, s. 41-42) her hangi bir tarihsel kesitte çalışmanın çok katmanlı ve çok yönlü olduğunu vurguladığı kitabında çalışmaya ilişkin düşüncelerin *Lanet*; insan yaşamının ve ya sosyal düzenin sürekliliği için elzem olan kati bir yük; *Özgürlük*; doğaya ya da diğer insanlara bağlı kalmaksızın yaşamının ve birey olarak yaratıcılığın ifadesi; *Meta*; satılabilen ekonomik bir değeri olan üretken çabanın soyut bir miktarı; *Mesleki Vatandaşlık*; belirli haklara sahip toplumun üyeleri tarafından takip edilen bir aktivite; *Izdrap*; haz duyulan mal veya hizmetlerin temin edilmesine olanak sağlayan berbat bir faaliyet; *Kişisel Tatmin*; bireysel ihtiyaçların giderilmesine yardımcı olan fiziksel ve psikolojik uygulamalar; *Bir Sosyal İlişki*; sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi; *Başkalarına Bakma*; birlikte olmak ve hayatta kalmalarını istediği bireyler için bu isteğini yerine getirmek için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba; *Kimlik*; kim olduğunu ve sosyal yapı içinde hangi konumda olduğunu kavramaya yönelik bir metot; *Hizmet*; başkalarına (yaratıcıya, hane halkına, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabaları, olarak tasnif edilebileceğini ifade etmiştir.

Benzer şekilde bireyler için çalışmanın anlamı, gelir elde etme, statü kazanma, düzenli yaşama kavuşma, sosyal çevre edinme, kendini gerçekleştirme fırsatı edinme, sosyal sorumluluk ve psikolojik tatmin olarak sadeleştirilerek sınıflandırılabilir (Keser ve Kümbür Güler 2016, s. 100).

Bir dönem zengin ve güçlü olmanın cezbedici yönlerinden birisi, çalışmak zorunda olmamak ve yapılacak işlerin başkaları tarafından yaptırılmasıdır (Yıldız, 2010, s. 131), günümüzde baskın olarak hâkim olan çalışma algısının köklerini Sanayi Devrimi sonucunda ortaya çıkan yeni sınıf ilişkileri ve bu bağlamda biçimlenen çalışma algısı çerçevesinde ele almak doğru bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir (Omay, 2020, s. 9). Bireylerin sorunlara çözüm üretmeleri kültüre göre farklılık göstermekte olup, farklı kültürlerle sahip olan bireyler sosyal sorunlarını kendine has yöntemlerle çözüme kavuşturmaya çalışırlar. Bireylerin çalışma ve çalışma hayatına yönelik düşünceleri ve bakış açıları da, kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Yıldız, 2010, s. 131).

Bireyler için anlamlı çalışma, kişisel olarak zenginleştiren ve olumlu katkı sağlayan çalışma olarak tanımlanmıştır. Örgütlerin üretkenliği ve performansı artırmak için işin anlamlılığında nasıl yararlanabileceklerine artan bir ilgi vardır. Çalışanların özgün olduğunu hissettiğinde, deneyimledikleri anlamlılık düzeyinde ve işveren stratejilerine olumlu yanıt verme eğiliminde artış görüldüğü ifade edilmektedir (Bailey vd., 2016, s. 1). Çalışanların çalışmaya yönelik düşünceleri onların işe tutkunluk düzeylerine de etki etmektedir ve çalışmayı özgürlük, kimlik ve hizmet olarak anladırlandıran bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin, çalışmayı lanet, meta, izdrap olarak değerlendiren bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Özdemir ve Doğan, 2021, s. 2219).

3. METODOLOJİ

Titiz bir ölçek geliştirme sağlamak için araştırma tasarımı dört aşamadan oluşmaktadır. Alan yazında belirtildiği üzere ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşaması, incelenmekte olan yapıyı değerlendirmek adına bir madde havuzunun oluşturulmasıdır. Madde havuzunun oluşturulmasında tümevarım ve tümdengelim gibi örneklendirebileceğimiz farklı yöntemler vardır (Hinkin, 1998, s. 105-106) ve bu çalışmada çalışanların çalışma düşüncelerini ölçmek amacıyla ilk maddelerin oluşturulmasında tümevarım yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın ilk aşamasında, tümevarım yöntemiyle, alan yazın taraması sonucunda elde edilen verilere istinaden 45 ifadeden oluşan birinci madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan ilk madde havuzunun uygunluğunu ve uygulanabilirliğini değerlendirmek için örgütsel davranış, insan kaynakları, yönetim organizasyon ve psikoloji alanlarında uzman 50 kişiye Google form aracılığıyla hazırlanan ve ilk madde sorularını içeren uzman değerlendirme formu mail aracılığı ile 23 Ağustos tarihinde ulaştırılmıştır. Altı akademisyen, bir sosyolog ve altı insan kaynakları uzmanı olmak üzere 13 uzman görüşü ile ilk madde soruları değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek

geliştirme çalışmalarında, ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak adına başvurduğumuz uzman görüşlerinin öznel olması nedeniyle, elde edilen sonuçların daha güvenilir olması adına alan yazında yer alan farklı yöntemlerden (Lawshe, 1975; Davis, 1992; Lindell ve Brandt, 1999), en çok bilineni ve kullanılanı (Ayre ve Scally, 2014) olan Lawshe metodu, çalışmada ölçeğin kapsam geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır.

Literatür taraması sonucu oluşturulan 45 ifadeden oluşan her bir ölçek maddesi, alan uzmanları tarafından “Madde uygun”, “Madde uygun fakat düzeltilmeli”, “Madde hedeflenen yapıyı ölçmez” seçeneklerinden birine göre değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonrasında elde edilen veriler ile her bir maddeye özgü kapsam geçerlilik oranı hesaplanmıştır. Lawshe’ye göre kapsam geçerlilik oranı; $CVR = (NG / (N/2)) - 1$ formülü ile hesaplanmaktadır. NG, maddenin hedeflenen yapıyı ölçtüğünü söyleyen uzman sayısını; CVR, kapsam geçerlilik oranını, N ise tüm uzman sayısını belirtir.

Kapsam geçerlilik oranı hesaplandıktan sonra ölçütlerle karşılaştırılarak maddenin ölçekte bulunmaya devam edip etmeyeceğine karar verilir ve kapsam geçerlilik oranı 0 ve -1 olan durumlarda maddenin hedeflenen yapıyı ölçmediği sonucuna varılarak ölçekten çıkartılması kararı verilebilir (Lawshe, 1975, s. 568). Çalışmada görüşü alınan toplam uzman sayısı 13 olduğundan, kapsam geçerlilik oranı 0,538 üzeri olan ifadeler kabul edilmiştir (Ayre ve Scally, 2014, s. 85). Ayrıca kabul edilen fakat düzeltilmesi istenen maddeler de uzman görüşlerine uygun olarak düzenlenmiştir.

Tablo1’de de görüleceği üzere Madde.2 (0,538), Madde.4 (0,538), Madde.6(0,692), Madde.12(0,538) ve Madde.17(1,000)’ te belirtilen ifadelerin CVR 0,538 sınırında olmasına rağmen uzman görüşleri doğrultusunda Madde.2’nin ve Madde.4’ün Madde.3 ile, Madde.6’nın Madde.8 ile, Madde.17’nin de Madde.15 ile benzer ifadeler olmasına yönelik yapılan eleştirilere istinaden söz konusu maddelerin çıkarılması uygun görülmüştür. Böylece 45 ifadeden 40 tanesi ölçek ifadesi olarak kabul edilmiştir. Kabul edilen 40 ifadenin kapsam geçerlilik oranlarının ortalaması alınarak Kapsam geçerlilik indeksi ise 0,888 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, sonraki araştırma anketinde 40 madde kullanılmıştır.

Tablo 1. Lawshe Metodu Analiz Sonuçları

İfade	Çalışma Düşüncesi Ölçeği	CVR
1.	Çalışma bezdirici bir etkinliktir.	0,692
2.	Çalışma modern insanın katlanmak zorunda olduğu bir külfettir.	0,538
3.	Çalışma modern insanın çilesidir.	0,538
4.	Çalışma insanın yaşamını daha anlamlı ve keyifli geçirmesinin önündeki bir engeldir.	0,538
5.	Çalışma düşük ve orta gelirli insanların katlanmak zorunda oldukları bir yüküdür.	0,692
6.	Çalışma insanın istediği şeylere ulaşmak için yapmak zorunda olduğu keyifli olmayan bir eylemdir.	0,692
7.	Çalışma insanın belirli zaman diliminde özgürlüğünden feragat ettiği bir zorunluluktur.	1,000
8.	Çalışma insanın maddi anlamda refahını artırırken keyifli vakit geçirme imkânını sınırlandıran bir maliyettir.	0,846
9.	Çalışma insanın ileride iyi bir yaşam sürebilmek için katlandığı bir zorunluluktur.	0,846
10.	Çalışma insanı doğaya bağımlılıktan kurtaran özgürleştirici bir eylemdir.	0,538
11.	Çalışma insanı diğer insanların baskılarından kurtaran özgürleştirici bir eylemdir.	0,692
12.	Çalışma insanın çalışma ortamında kendisini ifade etmesini sağlayan bir eylemdir.	0,538
13.	Çalışma insanın kendisine özgü bir dünya inşa etmesini sağlayan bir eylemdir.	0,692
14.	Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır.	1,000
15.	Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır.	1,000
16.	Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır.	1,000
17.	Çalışma çalışan ve işveren arasındaki emek ve ücret değişimidir.	1,000
18.	Çalışma insanın bir meslek grubuna dahil olmasının yoludur.	1,000
19.	Çalışma insanın dahil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	1,000
20.	Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dahil olmasının bir yoludur.	1,000
21.	Çalışma bireylerin bir araya gelerek daha güçlü bir şekilde organize olmalarını ve haklar kazanmalarını sağlayan bir araçtır.	0,846

İfade	Çalışma Düşüncesi Ölçeği	CVR
22.	Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkan sunan bir eylemdir.	0,846
23.	Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	1,000
24.	Çalışma insanın özsaygısını geliştiren bir eylemdir.	1,000
25.	Çalışma insanın kendisini gerçekleştirme imkan sunan bir araçtır.	1,000
26.	Çalışma insana üretme, geliştirme ve değer katma tatmini sağlayan bir eylemdir.	1,000
27.	Çalışma, insanın iş arkadaşları, müşteriler gibi farklı gruplarla sosyal ilişkiler geliştirmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
28.	Çalışma insanın diğer insanlarla iletişim kurmasını ve geliştirmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
29.	Çalışma insanın sosyalleşmesini sağlayan bir araçtır.	1,000
30.	Çalışma insanın toplumsal norm ve kuralları öğrenmesini, özümsemesini sağlayan bir eylemdir.	0,846
31.	Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
32.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	1,000
33.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	0,846
34.	Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	0,692
35.	Çalışma insanın sorumlu olduğu insanlara yönelik üstlenmek zorunda olduğu bir görevdir.	0,846
36.	Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	1,000
37.	Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,846
38.	Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	1,000
39.	Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	1,000
40.	Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	1,000
41.	Çalışma insanın belirli roller içinde davranmasına neden olan kimlik geliştirme aracıdır.	0,692
42.	Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
43.	Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,000
44.	Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	0,846
45.	Çalışma insanın dini veya vicdani görevlerini yerine getirmesinin bir aracıdır.	0,692
Kapsam geçerlilik indeksi		0,888

3.1. Enstrüman Geliştirme ve Veri Toplama

Literatür taraması sonucu oluşturulan ifadelerin uzman görüşlerine sunulması sonucu düzenlenen 40 ifadeden oluşan anket sorularının pilot uygulaması 30 Ağustos - 03 Eylül 2021 tarihleri arasında 120 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan aday katılımcılar 18 yaşın üzerinde, Türkiye'de çalışan kişilerden oluşmaktadır. Verilerin her çalışma grubunu yansıtması adına serbest meslek/kendi işinin sahibi, yönetici olmayan emek yoğun çalışan, yönetici olmayan bilgi yoğun çalışan, ilk kademe, orta kademe ve üst kademe yöneticisi olan 20'şer kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Google form aracılığıyla oluşturulan ve katılımcılara mail yolu ile ulaştırılan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 40 maddeden oluşan çalışma düşüncesi ölçeği maddelerini içermektedir.

Ölçek ifadeleri beşli likert ölçeği ile yapılandırılmıştır. Beşli likert ile derecelendirilen ölçekler 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılandırılmıştır. Ölçek sorularına verilen cevapların değerlendirilmesinde aralıkların eşit olduğu varsayılarak aritmetik ortalamalar için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan Aralığı = (En Yüksek Değer – En Düşük Değer) /5 = (5 – 4) /5 = 4/5 = 0,80). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı; 1,00-1,80 Kesinlikle Katılmıyorum (oldukça düşük), 1,81-2,60 Katılmıyorum (düşük), 2,61-3,40 Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum (orta), 3,41-4,20 Katılıyorum (yüksek), ve 4,21-5,00 Kesinlikle Katılıyorum (oldukça yüksek) olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcılardan beşli likert ölçeği ile yapılandırılan ifadelerden görüşlerine uygun ifadeleri seçmeleri istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde uzman görüşleri sonucunda elde edilen 40 maddeye ek olarak cinsiyet, yaş, eğitim

durumu, çalışma durumu, gelir durumu ve çalışma süresi gibi demografik bilgilerin toplanmasına yönelik sorulara yer verilmiştir.

Ayrıca çalışmanın gerçekleştirilebilmesi hususunda *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 06/10/2021 tarihli ve 09 nolu toplantısında 163 sıra sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.*

Tablo 2 katılımcıların demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 2. Pilot Uygulama Katılımcılarının Demografik Özellikleri (N=120)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	48	40,0	Lise	7	5,8
Erkek	72	60,0	Ön Lisans	4	3,3
Yaş			Lisans	76	63,3
< 21	3	2,5	Yüksek Lisans	24	20,0
22 - 40	59	49,2	Doktora	9	7,5
41 – 56	56	46,7	Çalışma Süresi		
57 – 75	2	1,7	<3	20	16,7
Eğitim Durumu			4 – 7	24	20,0
Lise	7	5,8	8 – 11	12	10,0
Ön Lisans	4	3,3	12 – 15	15	12,5
Lisans	76	63,3	16 ve üzeri	49	40,8
Yüksek Lisans	24	20,0	Gelir Durumu (TL)		
Doktora	9	7,5	0-3.000	11	9,2
Çalışma Durumu			3.001-6.000	43	35,8
Serbest Meslek/Kendi işim	20	16,7	6.001-9.000	35	29,2
Yönetici olmayan emek yoğun	20	16,7	9.000 ve üzeri	31	25,8
Yönetici olmayan bilgi yoğun	20	16,7	Toplam	120	100,0
İlk kademe yöneticisi	20	16,7			
Orta kademe yöneticisi	20	16,7			
Üst kademe yöneticisi	20	16,7			
Toplam	120	100,0			

İlk olarak pilot uygulama sonucunda elde edilen verilerin normalliği test edilmiştir. Maddelerin basıklık değeri - ,404 ve çarpıklık değeri -,281'dir. Tabachnick ve Fidell'e göre (2013, s. 79) çarpıklık ve basıklık değerlerinin-1,5 ve +1,5 değer arasında olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir.

Veriler normal dağıldığı için, maddelerin madde-toplam korelasyonları ve ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış, Cronbach Alpha değeri 0,880 olarak bulunmuştur.

Kim ve Mueller, 1978'den aktaran Hinkin (1998, s. 112) faktör analizi yapmadan önce değişkenlerin maddeler arası korelasyonlarının incelemesinin faydalı olacağını ve diğer tüm değişkenlerle ,40'dan daha az korelasyon gösteren herhangi bir değişkenin analizden silinebileceğini belirtmiştir. Pilot analizi sonucunda 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 23., 24. ve 30. ifadelerin maddeler arası korelasyonları ,40'dan az olduğu için söz konusu ifadeler kabul edilmemiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen verilerin güvenilirlik analizi ve maddeler arası korelasyonların incelenmesi sonucunda 30 ifade Çalışma Düşüncesi Ölçeği olarak kabul edilmiştir.

3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda 30 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi ölçeği üzerinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla 17 Eylül – 23 Kasım 2021 tarihleri arasında çalışan 218 (N=218) kişiye anket

uygulanmıştır. Tablo 3 açımlayıcı faktör analizi için anket uygulanan katılımcıların demografik ayrıntılarını göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=218)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	105	48,2	İlkokul	2	0,9
Erkek	113	51,8	Ortaokul	3	1,4
Yaş			Lise	24	11,0
< 21	12	5,5	Ön Lisans	12	5,5
22 - 40	112	51,4	Lisans	125	57,3
41 – 56	90	41,3	Yüksek Lisans	38	17,4
57 – 75	4	1,8	Doktora	14	6,4
Çalışma Durumu			Çalışma Süresi		
Serbest Meslek/Kendi işim	45	20,6	<3	48	22,0
Yönetici olmayan emek yoğun	40	18,3	4 – 7	38	17,4
Yönetici olmayan bilgi yoğun	45	20,6	8 – 11	24	11,0
İlk kademe yöneticisi	38	17,4	12 – 15	23	10,6
Orta kademe yöneticisi	30	13,8	16 ve üzeri	85	39,0
Üst kademe yöneticisi	20	9,2	Toplam	218	100,0
Gelir Durumu (TL)					
0-3.000	41	18,8			
3.001-6.000	75	34,4			
6.001-9.000	54	24,8			
9.000 ve üzeri	48	22,0			
Toplam	218	100,0			

Uygulama sonucunda ilk olarak elde edilen verilerin normalliği test edilmiştir. Maddelerin basıklık değeri $-0,578$ ve çarpıklık değeri $1,428$ 'dir. Verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Cronbach Alpha değeri ise $,930$ olarak bulunmuştur. Elde edilen veriler, Çalışma Düşüncesini gösteren değişkenlerin altında yatan faktörleri keşfetmek için istatistiksel bir program ile açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur (Yang, 2009, s. 183-184). Faktör analizi sırasında direct oblimin döndürme temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Faktör için "*maximum likelihood*" yöntemi kullanılmıştır. Faktör yükleri olarak, açımlayıcı faktör analizi sırasında $0,50$ 'nin üzerinde anlamlı yük olmayan 9 ifade çıkarılmış ve çapraz yükü $0,50$ 'in üzerinde olan maddeler tanımlanmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları Tablo4'te görülmektedir.

Tablo 4. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=218)

Faktör / İfade	Faktör Yüğü	Eigenvalue	Açıklanan Varyans (%)
Hizmet($\alpha=.798$)		7,635	16,233
Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	1,079		
Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	,605		
Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	,528		
Kimlik($\alpha=.866$)		2,569	23,174
Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	,954		
Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	,937		
Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	,566		
Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	,554		
Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	,521		
Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır.	,488		
Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık($\alpha=.847$)		1,551	9,339
Çalışma insanın dâhil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	,812		
Çalışma insanın bir meslek grubuna dâhil olmasının yoludur.	,782		
Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dâhil olmasının bir yoludur.	,643		
Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır.	,637		
Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır.	,557		
Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır.	,513		
Başkalarına Bakma ($\alpha=.846$)		1,450	5,210
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	-,873		
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	-,806		
Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	-,672		
Kişisel Tatmin($\alpha=.783$)		1,107	5,428
Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkân sunan bir eylemdir.	,661		
Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesini sağlayan bir eylemdir.	,617		
Çalışma insanın kendisini gerçekleştirmesine imkân sunan bir araçtır.	,503		

ExtractionMethod: Maximum Likelihood

RotationMethod: ObliminwithKaiserNormalization.

a. Rotationconverged in 11 iterations.

Açımlayıcı Faktör Analizi sonucu Kaiser–Meyer–Olkin örnekleme yeterlilik ölçüsü 0,852'dir, Bartlett'in küresellik testi anlamlıdır (ki-kare = 2.578,707; df = 210; p<,001).

Toplam varyansın %59,384'ünü toplu olarak açıklayan beş faktör belirlenmiştir. Bileşen maddelerinin anlamsal anlamlarına dayalı olarak, ilgili beş faktör *Hizmet*, *Kimlik*, *Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık*, *Başkalarına Bakma*, *Kişisel Tatmin* olarak etiketlenmiştir (bkz. Tablo 5). Analiz sonucu beş faktör 21 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ,907'dir.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4'te görüldüğü üzere faktör yapısı belirlendikten sonra, beş faktör 21 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi ölçeğinin söz konusu faktör yapısı üzerinde DFA uygulanmıştır (n =393).

Bu amaçla 15 Aralık 2021 – 31 Ocak 2022 tarihleri arasında 18 yaş üzeri, Türkiye'de çalışan 393 kişiye anket uygulanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için uygulanan anket sonucunda toplanan verilere ilişkin demografik özellikler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=393)

	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	190	48,3	İlkokul	3	0,8
Erkek	203	51,7	Ortaokul	16	4,1
Yaş			Lise	67	17,0
< 21	29	7,4	Ön Lisans	180	45,8
22 – 40	222	56,5	Lisans	66	16,8
41 – 56	130	33,1	Yüksek Lisans	23	5,9
57 – 75	12	3,1	Doktora	38	9,7
Çalışma Durumu			Çalışma Süresi		
Serbest Meslek/Kendi işim	86	21,9	<3	100	25,4
Yönetici olmayan emek yoğun	64	16,3	4 – 7	78	19,8
Yönetici olmayan bilgi yoğun	140	35,6	8 – 11	44	11,2
İlk kademe yöneticisi	38	9,7	12 – 15	38	9,7
Orta kademe yöneticisi	45	11,5	16 ve üzeri	133	33,8
Üst kademe yöneticisi	20	5,1	Toplam	218	100,0
Gelir Durumu (TL)					
0-3.000	107	27,2			
3.001-6.000	139	35,4			
6.001-9.000	82	20,9			
9.000 ve üzeri	65	16,5			
Toplam	393	100,0			

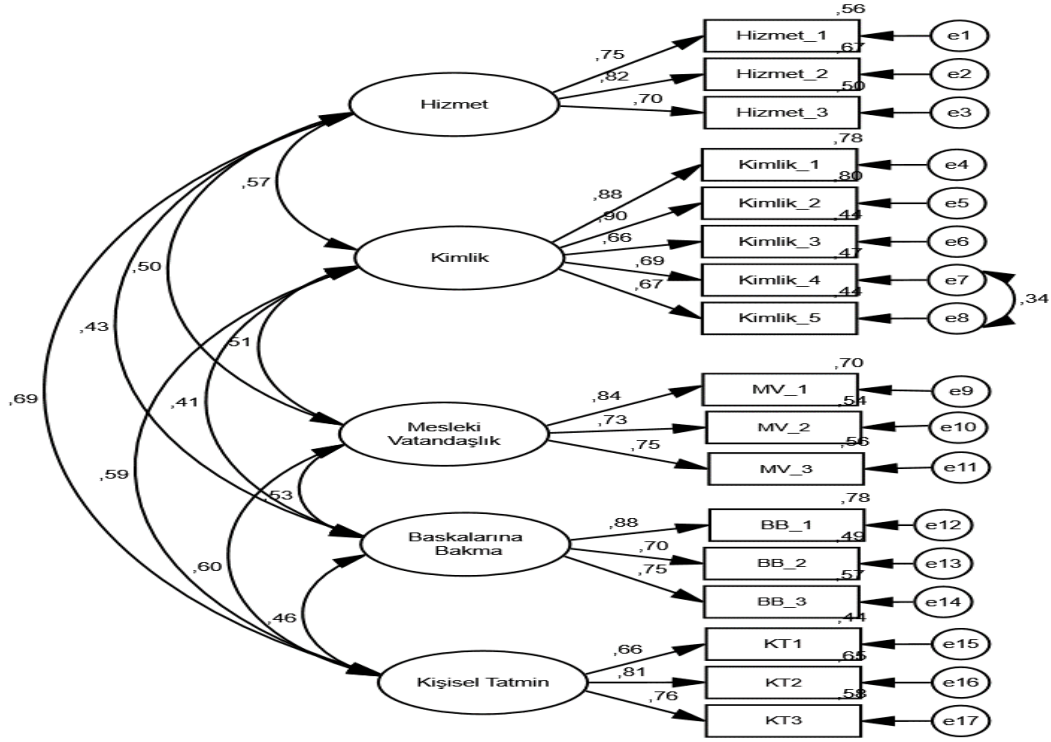
Gerçekleştirilen DFA sonucunda elde edilen model uyum indeksleri (ki-kare =609,491 df = 179, p <,001; CMIN/DF= 3,405; RMSEA = 0,078; NFI = 0,852; RFI = 0,827; IFI = 0,891; TLI = 0,871; CFI = 0,890) göz önünde bulundurulduğunda CMIN/DF, RMSEA, indekslerin kabul edilebilir uyum değerlerinde olduğu, diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum değerlerinin dışında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz değerleri doğrultusunda aşağıda belirtilen düzenlemeler yapılmıştır:

- Açımlayıcı faktör analizinde Maddi Kazanç ve Mesleki Statü boyutunda yer alan “Çalışma insanın para kazanması için bir araçtır (,433)”, “Çalışma insan emeğinin maddi karşılığını aldığı bir değiş tokuş aracıdır (,490)”, ve “Çalışma insanın bilgi ya da beden gücünü bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıdır (,397)” ifadeleri ile Kimlik boyutundaki “Çalışma insanın kendisine toplum içinde yer edinerek ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır (,488).” ifadesinin standart faktör yükü ,500 den küçük olduğu ve modifikasyon indis değerlerinin de yüksek olduğu görüldüğünden ilgili maddeler modelden çıkarılmıştır. Söz konusu ifadelerin çıkarılması sonucunda Maddi Kazanç ve Mesleki Vatandaşlık şeklinde isimlendirilen boyutun ismi ise Mesleki Vatandaşlık olarak düzenlenmiştir.
- Benzer şekilde Kimlik boyutundaki “Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır (e7)” ve “Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir (e8)” ifadeleri arasında hata kovaryansının belirtilmesinin model uyumunu önemli ölçüde iyileştireceği görülmüştür.

Yapılan düzenlemeler sonrasında doğrulayıcı faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre model uyum indeks değerleri, (ki-kare = 320,886; df = 108, p <,001; CMIN/DF= 2,971; RMSEA = 0,071; NFI = 0,908; RFI = 0,884; IFI = 0,937; TLI = 0,920; CFI = 0,936; AGFI=0,875; GFI=0,911; SRMR=0,0559) beş faktörlü modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (İlhan ve Çetin, 2014, s. 31; Saruhan ve Özdemirci, 2016, s. 289). Çalışma Düşüncesi ölçeği modeline ait path diyagramı Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1. Çalışma Düşüncesi Ölçeği Modeline Ait Path Diyagramı



DFA sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Tüm maddelerin her biri 0,001 düzeyinde anlamlı olmak üzere 0,500'ün üzerinde bir yüke sahiptir. Ayrıca AVE'nin muhafazakâr bir gösterge olduğu ve bileşik güvenilirliklerin (CR) hepsinin 0,700'ün üzerinde olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) göz önüne alındığında, tanımlanan faktör yapısının yeterli güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6.17 Maddelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=393)

	SFL	SMC	CR	AVE
Hizmet			0,802	0,575
Çalışma insanın topluma/ülkesine faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	0,747	0,558		
Çalışma insanın insanlığa hizmet etmesinin bir aracıdır.	0,820	0,672		
Çalışma insanın doğaya/diğer canlılara faydalı olmasını sağlayan bir araçtır.	0,704	0,495		
Kimlik			0,874	0,585
Çalışma insanın kendisini toplum içinde ifade etmesini sağlayan araçlardan biridir.	0,881	0,776		
Çalışma insanın kendisini toplum içinde tanımlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,895	0,801		
Çalışma toplum tarafından insana kimlik atfedilmesine imkân sunan bir araçtır.	0,660	0,435		
Çalışma insanın kim olduğunu açıklamasına yardımcı olan bir araçtır.	0,687	0,472		
Çalışma insanın kendisini anlamasını sağlayan araçlardan biridir.	0,665	0,443		
Mesleki Vatandaşlık			0,819	0,601
Çalışma insanın dâhil olduğu meslek grubuna ait hakları elde etmesinin bir yoludur.	0,838	0,702		
Çalışma insanın bir meslek grubuna dâhil olmasının yoludur.	0,734	0,539		
Çalışma insanın uzmanlık bilgi ve becerilerini geliştirerek belirli bir gruba dâhil olmasının bir yoludur.	0,751	0,564		
Başkalarına Bakma			0,823	0,61
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların geleceğini güvence altına almak için sergilediği bir çabadır.	0,881	0,777		
Çalışma insanın sorumlu olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için sergilediği bir çabadır.	0,753	0,567		
Çalışma insanın ailesinin devamlılığını sağlayabilmek için sergilediği bir çabadır.	0,697	0,486		

	SFL	SMC	CR	AVE
Kişisel Tatmin			0,789	0,557
Çalışma insanın içsel olarak kendisini ödüllendirmesine imkân sunan bir eylemdir.	0,662	0,439		
Çalışma insanın potansiyelini geliştirmesine sağlayan bir eylemdir.	0,806	0,649		
Çalışma insanın kendisini gerçekleştirmesine imkân sunan bir araçtır.	0,763	0,582		

Notes: SFL = standardised factor loading; SMC = squared multiple correlation; CR = composite reliability; AVE = average variance explained.

Ölçek değerlendirme aşamasının son basamağı olan ölçüm modelinin değerlendirilmesinde, ölçeğin son halinin güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test edebilmek için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve Tablo 7'de elde edilen bulgular verilmiştir. Bu değerler, ölçeğin tüm boyutları itibariyle güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Çalışma Düşüncesi Ölçeğinin Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Hizmet	3	,790
Kimlik	5	,875
Mesleki Vatandaşlık	3	,814
Başkalarına Bakma	3	,813
Kişisel Tatmin	3	,783
Tüm Ölçek	17	,905

4. SONUÇ

Sosyal yaşamın herhangi bir yönü gibi çalışmanın da karmaşık olduğu ve sosyolojik imgelemi esnek ve geniş bir biçimde uygulanması gerekmektedir. Bu noktada öğrenilmek istenilen konu hakkında her şeyi ortaya koyacak bir teori ya da metodun olmadığı, bunun yerine çeşitli teori ve metotlar aracılığıyla çalışmanın karmaşık ve değişen doğasının farklı kesitleri keşfedilebilir niteliktedir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 299). Buradan hareketle bu çalışmada Örgüt çalışanlarının, çalışmaya yönelik düşüncelerini belirleyebilmek adına yapılan çalışmayla beş faktör 17 ifadeden oluşan Çalışma Düşüncesi Ölçeği geliştirilmiştir.

Hizmet faktörü; Çalışanın çalışmaya yönelik düşüncesinin, yaratıcıya, ülkeye, bir gruba vb. hizmet etmesinin bir aracı olarak görmesi ve başkalarına yönelik fedakârlık çabası içinde bulunmasının göstergesidir. Çalışmaya hizmet olarak yaklaşan bireylerin yaptıkları işte kendi ya da daha küçük bir grubun çıkarından çok, ülke, doğa, dünya gibi daha büyük yapının faydasına katkı sağladığı gösterildiğinde görevlerine ve kurumlarına yönelik olarak daha fazla pozitif örgütsel davranışlar sergilemesi beklenebilir.

Kimlik faktörü; çalışanın çalışmaya yönelik kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamasına yardımcı olan bir metot olarak düşünceye sahip olduğunu ifade eder. Çalışmayı bir kimlik edinme olarak gören bireylere, yaptıkları işin ya da çalıştıkları kurumun kendilerini toplum içinde konumlandırmalarına nasıl katkı sağladığı, kurum vatandaşlığı ya da profesyonel kimliği gibi kimliklerinin gelişmesine, tanımlanmasına etkilerinin ne yönde olduğunu gösterilmesi durumunda çalışanlardan daha fazla pozitif örgütsel davranış sergilemesi beklenebilir.

Mesleki vatandaşlık faktörü; çalışanın çalışmaya belirli hakları olan bir meslek grubunun mensubu olma olarak görmesidir. Çalışmaya mesleki vatandaşlığa sahip olma düşüncesiyle yaklaşan bireyler için, yaptıkları işle ilgili uzman grup, meslek birlikleri, dernekler gibi o mesleğe yönelik uzmanların bir arada olduğu yapılara dâhil olmasının, o meslekten kaynaklanan özel hakların tanımlandığı unvanları kullanmasının (gazetecilik, avukatlık vb.) sağlanmasının çalışanların motivasyonunun, iş performansını ve iş tatminini artırması gibi olumlu etkilerinin olacağı öngörülmektedir.

Başkalarına bakma faktörü; çalışanların çalışmayı başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çabaları sergiledikleri bir unsur olarak görmeleridir. Çalışmaya başkalarına bakmak için yerine getirmesi gereken bir zorunluluk olarak gören çalışanların, bakmakla yükümlü olduğu bireyleri kapsayacak şekilde gerçekleştirilecek (aile üyelerini dâhil eden özel sağlık sigortası yapılması, çalışanların ailelerindeki öğrencilere yönelik burs, kurs, staj imkânları vb.) uygulamalardan daha fazla

olumlu şekilde faydalanacağı imkânların artırılarak onların işlerine daha bağlı çalışanlar olmasında fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Kişisel Tatmin faktörü; çalışanların çalışmayı bireysel ihtiyaçlarını tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş olarak görmesi durumudur. Kişisel tatmin boyutu ön planda olan bireylere yönelik kariyer ve kişisel gelişim planlarının yapılması, kendini tanıma ve geliştirme yönündeki programlara dâhil edilmesinin olumlu örgütsel davranışların sergilenmesi konusunda daha etkili olması beklenilebilir.

Analiz sonuçları geliştirilen ölçek modelinin (çalışma düşüncesi ölçeğinin) kuramsal ve istatistiksel olarak uygun olduğu, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Araştırma ile geliştirilen ölçeğin, Man vd.'nin (2020) geliştirdiği ölçekle bireylerin çalışmayı bir hizmet, ızdırap ve bir kimliğe sahip olma olarak ortak boyutlara sahip olmasının yanı sıra Man vd. 'nin (2020) geliştirdiği ölçekten farklı olarak çalışmayı mesleki vatandaşlık, başkalarına bakma ve kişisel tatmin olarak boyutlandığı görülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen ölçeğin, bireylerin çalışmaya verdikleri anlamların tespit edilerek, çalışan motivasyonu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe tutkunluk, verimlilik, performans, örgütsel vatandaşlık gibi pozitif örgütsel davranışlarının geliştirilmesi, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm (Erdoğan ve Çevik Tekin, 2021, s. 473) gibi olumsuz örgütsel davranışlarının azaltılması amacıyla örgütsel davranış ile ilgili gerçekleştirilecek araştırmalarda yönetici, insan kaynakları profesyonelleri ve örgütsel davranış araştırmacılarına yön gösterici olması beklenmektedir.

Söz konusu ölçeğin çalışanlarının örgüt içerisinde, örgüte fayda sağlayacak, verimliliğini artıracak, örgütsel hedeflere ulaşmayı garantileyecek ve rakipleri arasından sıyrılarak mevcut konumlarını koruyacak davranışlar sergilemelerini isteyen örgütsel davranış araştırmacılarına bir referans olması beklenilmektedir.

Ayrıca çalışanların çalışmaya karşı olan bakış açılarının tespit edilmesi ile onlara uygulanacak motivasyon tekniklerinin de netleşeceği, doğru motivasyon unsurları kullanılarak gerçekleştirilecek motive tekniklerin amacına ulaşmasının sağlanmasının kolaylaşması beklenilmektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen ölçek aracılığıyla bireylerin çalışma düşüncesi ile örgütsel davranış unsurları arasındaki doğrudan ya da aracılık etkilerinin incelenmesi amacıyla kullanılan insan yaşamı için oldukça önemli bir yere sahip olan çalışma konusundaki alan yazının gelişmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2002). *Sosyal duygunun gelişiminde bireysel psikoloji* (1. Baskı). (H. Özgü, Çev.). Hayat Yayıncılık (Orijinal eserin basım tarihi 1928).
- Arendt, H. (2021). *İnsanlık durumu* (1. Baskı). (B. S. Şener, Çev.), İletişim (Orijinal eserin basım tarihi 1994).
- Ayre, C. ve Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. ve Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential laborand the erosion of meaningful work. *Human Resource Managemet Review*, 27(3), 416-430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bono, J. E. ve Timoty, A. J. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(1), 5-18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma düşüncesi* (1. Baskı). (F. Man, Çev.). Ayrıntı (Orijinal eserin basım tarihi 2011).

- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194-197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- Dövcü, T. (2014). *Optimum denge modeli* (1. Baskı). Altın Kitaplar Yayınevi.
- Erdoğan, P. ve Çevik Tekin, İ. (2021). Sağlık kurumlarında örgütsel sinizmin medeni durum açısından incelenmesi: Bir meta analiz çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 466-475. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.762494>
- Fleming, P. (2020). *Çalışmanın mitolojisi* (1. Baskı). (E. Kılıç, Çev.), Koç Üniversitesi Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 2015).
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39 – 50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gardner, D. G. ve Jon, L. P. (2009). The core self-evaluation scale: further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2), 291-304. <https://doi.org/10.1177/0013164409344505>
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (1. Baskı). (C. Güzel, Çev.). Kırmızı Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2010)
- Hinkin, T. R. (1998). A Brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1 (1), 104-121. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42. <https://doi.org/10.21031/epod.31126>
- Kim, J. ve Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis: What it is and how to do it* (1. Baskı). Sage.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lindell, M. K. ve Brandt, C. J. (1999). Assessing interrater agreement on the job relevance of a test: A comparison of the CVI, T, rwg(j), and r*wg(j) indexes. *Journal of Applied Psychology*, 84, 640–647. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.640>
- Man, F., Bozkurt, F. G., Çitçi, U. S., Turan, Ş. A. ve Okutan, S. (2020). *Çalışmayı anlamak ve ölçmek bir ölçek geliştirme denemesi* (1. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C. (2010). *Organizational behavior, foundations, realities, and challenges*, (3. Baskı). West Publishing Company.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowles, J.H. (2021). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi ve müdahaleleri* (1. Baskı). (F. Korkut-Owen, Çev.) Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2021).
- Omay, U. (2020). *Çalışma psikolojisi*. (1. Baskı). İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Özdemir, M. ve Doğan A. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1256>
- Prost, A. (2010). Emek. (Ş. Aktaş, Çev.), *Özel hayatın tarihi* (1. Baskı) içinde (s. 21-62). Yapı Kredi Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 1985).
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (1. Baskı). (B. Özkara, Çev.). Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2013).
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (14. Baskı). (İ. Erdem, Çev.), Nobel Yayın (Orijinal eserin basım tarihi 2013).
- Rothmann, I. ve Cooper, C. (2008). *Organizational and work psychology topics in applied psychology* (1. Baskı). Hodder Education.

- Saruhan, C. S. ve Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (1. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum*. (1. Baskı). Nobel Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi 2015).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (1. Baskı). Pearson.
- Taşcıoğlu, C. (2018). Çalışma psikolojisi. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 275-279. <https://doi.org/10.26650/JECS423436>
- Wren, D. A. ve Bedeian, A. G. (2021). *Yönetim düşüncesinin evrimi* (1. Baskı). (A. M. Aksoy, Çev.) Albaraka Yayınları, (Orijinal eserin basım tarihi 2017).
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (1. Baskı). Pegem Akademi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *In Journal of Social Policy Conferences*, 0(58), 129-161.