

## İŞ İLGİSİZLİĞİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMU: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Zeynep Öznur ERGİN<sup>1</sup>, Gözde TEKBAŞ<sup>2</sup>, Seher BALCI ÇELİK<sup>3</sup>

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada Schmidt ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen İş İlgisizliği Ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak, geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Çalışmada yarı zamanlı veya tam zamanlı bir işte çalışan 224 katılımcı ile yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, 120 katılımcı ile ayırt edici geçerliği test edilmiştir. Dilsel geçerlik çalışması için, Pearson korelasyon analizi ve bağımlı örneklem t testi kullanılmıştır. Veri toplama araçları olarak iş ilgisizliği ölçeği, iş tatmini ölçeği ve araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

**Bulgular:** Geçerlik çalışması kapsamında yürütülen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür. Ayırt edici geçerlik çalışması için İş Tatmini Ölçeği kullanılmış ve İş İlgisizliği alt ölçekleri ile İş Tatmini Ölçeği arasında negatif yönde ve önemli bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, ölçeğin bütünü için 0,92; ilgisiz düşünce için 0,92 ve ilgisiz eylem için 0,85 bulunmuştur. Bulgular, İş İlgisizliği Ölçeğinin çalışma hayatında yer alan bireylerin işe yönelik tutumlarını değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ve Türk kültüründe kullanılabileceğini ortaya koymuştur.

**Özgünlük:** Alan yazında iş ilgisizliği gibi güncel bir sorunu ölçmeyi amaçlayan herhangi bir ölçme aracına rastlanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş İlgisizliği, Motivasyon, Ölçek Uyarlama, Geçerlik, Güvenirlik.

**JEL Kodları:** J21, J24, J29.

## TURKISH FORM OF THE JOB APATHY SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

### ABSTRACT

**Purpose:** This study aims to investigate the validity and reliability of Job Apathy Scale developed by Schmidt et al. (2017) by adapting it into Turkish.

**Methodology:** In the study, construct validity and reliability studies were conducted with 224 participants working in a part-time or full-time job, and discriminant validity was tested with 120 participants. Pearson correlation analysis and dependent samples t-test were used for the linguistic validity study. Job apathy scale, job satisfaction scale and personal information form developed by researchers were used as data collection tools.

**Findings:** As a result of the confirmatory factor analysis conducted within the scope of the validity study, it was seen that the two-factor structure of the scale was validated. The Job Satisfaction Scale was used for the discriminant validity study and a negative and significant relationship was found between Job Apathy subscales and Job Satisfaction Scale. Within the scope of the reliability studies of the scale, the Cronbach Alpha internal consistency coefficient was found 0,92 for the whole scale, 0,92 for apathetic thought, and 0,85 for apathetic action. The findings revealed that the Job Apathy Scale is was a valid and reliable measurement tool in evaluating the attitudes of individuals in business life towards their job and that it could be used in Turkish culture.

**Originality:** No measurement tool has been found in the literature that aims to measure a current problem such as job apathy.

**Keywords:** Job Apathy, Motivation, Scale Adaptation, Validity, Reliability.

**JEL Codes:** J21, J24, J29.

<sup>1</sup> Araştırma Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Samsun, Türkiye, zeynepoznur.ergin@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5746-4469 (Sorumlu Yazar-Corresponding Author).

<sup>2</sup> Araştırma Görevlisi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Eskişehir, Türkiye, gozde.tekbas@ogu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4525-877X.

<sup>3</sup> Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Samsun, Türkiye, sbalci@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9506-6528.

## 1.GİRİŞ

İş yaşamı, insan hayatının önemli bir parçasıdır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın verilerine göre, bireyler yıllık ortalama 1726 saati çalışarak geçirmektedirler (OECD, 2021). Zamanın büyük bir kısmının işte geçtiği göz önüne alındığında, işe dair yaşanan herhangi bir olumsuzluk, bireyin yaşamını birçok açıdan (psikolojik, fiziksel, sosyal vb.) etkileyecektir. Gallup (2020) şirketinin yayınladığı bir rapora göre, çalışan bireylerin %13'ünü işlerinden memnun olmamaktadır. Günümüzde iş yaşamında gözlenen ücret dağılımındaki adaletsizlikler, görev yükümlülüğündeki artışlar, uzun çalışma saatleri, güvensiz çalışma koşulları, sosyal haklara erişiminden yoksun olma gibi nedenler (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020), bireylerin işlerine karşı ilgilerini kaybetmelerine ve yaptıkları işlerden verim alamamalarına neden olabilmektedir. Bu durum son zamanlarda araştırmalara konu olan iş ilgisizliği (job apathy) kavramıyla ele alınmaya başlanmıştır.

İlgisizlikle ilgili ilk tanımlamaları yapan Marin (1990) bu kavramı, motivasyon eksikliği ile karakterize bir durum olarak açıklamakta ve belirli faaliyetlere yönelik ilgi kaybı şeklinde tanımladığı seçici ilgisizliğin, daha yaygın bir durum olduğunu belirtmektedir. Marin (1990)'in tanımını temel alan Schmidt ve diğerleri (2017) iş ilgisizliğini, bireyin işine karşı azalan motivasyonu, enerjisi ve canlılık durumu olarak ifade etmektedirler. Örneğin birey ailesine veya sosyal çevresine son derece ilgili davranırken, işine aynı ilgi ve özeni göstermemektedir. Özellikle beklentilerin altında çalışma koşullarına sahip olan bireylerin, işin belirli yönlerine karşı ilgisiz davranışlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Ladebo, 2005).

Schmidt ve diğerlerine (2017) göre, iş ilgisizliği üç boyuttan (ilgisiz duygu, ilgisiz düşünce ve ilgisiz eylem) oluşan bir kavramdır. İlgisiz duygu boyutunda yer alan birey, iş arkadaşlarına, görevlerine veya çalıştığı kuruma karşı düşük düzeyde duygusal enerji harcamakta ve herhangi bir başarı veya başarısızlık durumları kişide güçlü duygusal tepkilere yol açmamaktadır. Diğer açıdan ilgisiz düşünce boyutunda yer alan bir bireyin, işine bilişsel anlamda dâhil olmadığı ve kendisine fayda sağlayacak stratejileri nadiren uyguladığı belirtilmektedir. Son olarak ilgisiz eylem boyutu ise, kişinin işine karşı bir çaba içerisinde olmaması, yalnızca yaptırımlardan kaçınmak amacıyla bir davranış sergilemesi olarak ele alınmaktadır. Bu tür durumları deneyimleyen kişilerde ise, hayal kırıklığı ve öfke duyguları ortaya çıkmaktadır. Spector'a (1975) göre kişilerin yaşadıkları hayal kırıklıklarına eşlik eden öfke duyguları, günlük hayatta bir nesneye veya bir kişiye yansıtılırken, iş yaşamında meslektaşlara veya yöneticilere yansıtılmaktadır. Dolayısıyla yansıtılan bu olumsuz duygular, bireyleri psikolojik açıdan etkileyerek, çalışma ortamının olumlu iklimine zarar vermekte ve çalışmada verimliliği düşürmektedir (Caldecott, 2021). Çalışma hayatında verimliliğin düşmesi, işten ayrılma niyeti ve işe devam etmeme gibi durumlarda artışa, örgütsel bağlılık ve iş tatmininde azalmaya ve çalışanların düşük düzeyde iş performansları sergilemelerine yol açabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006; Halaç ve Güloğlu, 2019). Bu bağlamda çalışanların iş ilgisizliklerinin bireysel ve örgütsel düzeydeki ciddi etkileri, çalışma süreçlerinde verimliliği sekteye uğratmakta ve bu durum iş yaşantıları ile ilgili olumsuz deneyimleri beraberinde getirmektedir. Diğer açıdan işlerine karşı motivasyonu ve ilgisi yüksek olan çalışanların, verimliliklerinin ve iş performanslarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiş, ayrıca bu durumun çalışanların sorumluluk sahibi ve yenilikçi bireyler olmalarına ve çalıştıkları kuruma karşı güçlü duygusal bağlar geliştirmelerine destek sağladığı görülmüştür (Wagner ve Harter, 2006: 125).

Alan yazında işe yönelik ilgisizlik, genellikle işe bağlılık, işkoliklik, mesleki tükenmişlik, iş tatmini ve işi bırakma gibi kavramlarla ilişkili bulunmuştur (Schmidt ve diğerleri, 2017; Zolotareva, 2020). Ladebo (2005), Nijerya'da ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin, mesleği bırakma niyetlerinin işle ilgili faktörlerle birlikte, mesleğe bağlılık ve iş tatmininde azalma ile ilişkili olduğunu ifade ederek, iş ilgisizliğini, iş tatminin alt boyutu olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda işten bir doyum elde edemeyen kişilerin, işe yönelik ilgi kaybı yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca sosyal haklara sahip olmama, yeterli maaş alamama, terfi ihtimalinin olmaması gibi işin bazı yönlerine karşı öğretmenlerin daha yoğun ilgisizlik yaşadıkları belirtilmektedir. Başka bir çalışmada, Ugwu ve diğerleri (2019) toplu taşıma şirketinde çalışan bireylerin, iş ilgisizlikleri ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkide, liderlerin dürüst davrandıklarına ilişkin algıların ve manevi zekânın önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda işe yönelik ilgisizliğin, bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği görülmektedir. İş ilgisizliği ölçeğinin psikometrik özelliklerini değerlendiren Zolotareva (2020) ise Rus çalışanlar için, Schmidt ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen İş İlgisizliği Ölçeğini uyarlayarak, mesleki tükenmişlik ve klinik ilgisizlikle pozitif ilişkili, işe bağlılık ve iş tatmini ile negatif ilişki olduğunu; genç ve evli bireylerin iş ilgisizliğini daha yoğun yaşadıklarını belirtmektedirler. Doğan ve Karakaplan Özer (2021) ise sosyal hizmet merkezinde çalışan bireyler ile yürüttükleri bir araştırmada, yöneticilerin çalışanlardan sergilemelerini bekledikleri duygusal tepkilerin yüzeysel olması yerine doğal ve içten olmasının, işe karşı olumlu duyguları, ilgiyi ve iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak Seyhan ve Sivuk (2021) sağlık çalışanlarıyla yaptıkları bir çalışmada örgütsel stres, örgütsel çatışma ve iş-yaşam kalitesindeki dengesizliğin işten sağlanan doyumun azalmasına ve işten uzaklaşmaya yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Görüldüğü üzere iş yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan iş ilgisizliği kavramıyla ilgili alan yazında yer alan çalışmalar sınırlı sayıda olup, güncelliğini korumaya devam etmektedir. Bu kavram kişilerin duygu, düşünce ve eylemleri üzerinde bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla yaşama yön verebilecek bir sorunun alan yazında yarattığı boşluk Schmidt ve diğerleri (2017) geliştirdiği İş İlgisizliği Ölçeğiyle giderilmeye çalışılmaktadır. Türkiye'deki alan yazında İş Tatmini Ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2020; Keser ve Bilir, 2019), Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017), İşe Bağlılık Ölçeği (Eryılmaz ve Doğan, 2012) ve Mesleki Bağlılık Ölçeği (Utkan ve Kırdök, 2018) gibi farklı ölçeklerin uyarlama çalışmaları yapılmış fakat işe yönelik ilgisizliği değerlendirmeyi sağlayan bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Türkiye'de çalışan kişi sayısı 28 milyon 56 bin kişiye ulaşmıştır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021) ve OECD'nin (2016) raporuna göre çalışma alanında yer alan bireylerin %43'ünün niteliklerinden farklı bir işe yerleştiği ve istediği işte çalışmadığı belirtilmiştir. Niteliklerinden farklı bir işe yerleşmek, bireylerin işlerine karşı motivasyonlarını ve ilgilerini azaltarak, verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. Verimliliğin düşmesinin ise bireysel, örgütsel veya mesleki açıdan olumsuz sonuçlara yol açtığı bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı; çalışanların işe karşı ilgisizlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracını Türk kültürüne kazandırmaktır. Türk kültürüne kazandırılan bu ölçme aracı, çalışanların iş ve verimlilik ile ilgili sorunlarının tespit edilmesinde ve önlenmesinde yararlanılacak bir kaynak olabilir. Ayrıca ölçeğin, kariyer danışması alanında yapılacak bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı ve çalışanların iş ilgisizliği düzeylerinin belirlenerek bunlara neden olan faktörlerin değerlendirilmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu amaçla öncelikle uyarlama çalışması yapılacak ölçeğin İngilizce-Türkçe çeviri ve geri çeviri çalışmaları tamamlandıktan sonra dil eşdeğerliğini sağlamak için birer hafta ara ile önce Türkçe formu daha sonra İngilizce formu deneme grubu üzerinde uygulanmıştır. Dilsel eş değerlik sağlandıktan sonra pilot uygulamaya geçilmiştir. Pilot uygulama sonucunda, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgular alan yazın ışığında tartışılmıştır.

## 2.YÖNTEM

### 2.1.Çalışma Grubu

Çalışma kapsamında, büyükşehir statüsünde yer alan üç farklı ildeki 18-33 yaş arası, yarı zamanlı veya tam zamanlı bir işte çalışan 224 (145 kadın, 79 erkek) katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcılar uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, katılımcı sayısı ( $N$ ) ve ölçülen parametre sayısı ( $p$ ) oranının 20:1 olması tavsiye edilmektedir (Kline, 2019: 16). Bu doğrultuda örneklem sayısının, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için yeterli büyüklükte olduğuna karar verilmiştir. Örneklem yaş ortalaması 25,36'dır ( $Ss=3,67$ ). Katılımcıların %50,4 ( $n=113$ ) kamu sektörü, %49,6'sı ( $n=111$ ) özel sektörde çalışmakta, %81,3'ü ( $n=182$ ) tam zamanlı bir işte çalışırken, %18,8'i ( $n=42$ ) yarı zamanlı bir işte çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından %12,1'i ( $n=27$ ) lise mezunu, %4,5'i ( $n=10$ ) önlisans mezunu, %51,8'i ( $n=116$ ) lisans mezunu, %25'i ( $n=56$ ) yüksek lisans ve %6,7'si ( $n=15$ ) doktora eğitimine devam etmektedir. Ayrıca ölçeğin ayırt edici geçerliği için 120 katılımcıdan [68 kadın (%56,7), 52 erkek (%43,3)] veri toplanmıştır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

#### 2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştıkları sektör (kamu/ özel) ve çalışma zamanları (tam zamanlı/yarı zamanlı) soruları yer almaktadır.

#### 2.2.2. İş İlgisizliği Ölçeği

Schmidt ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilmiş olan İş İlgisizliği Ölçeği "İlgisiz Biliş" ve "İlgisiz Eylem" olmak üzere iki boyuttan ve 10 maddeden oluşmaktadır. İlk beş madde ilgisiz biliş, son beş madde ise ilgisiz eylem boyutunda yer almaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamakta ve "(1) Kesinlikle Katılmıyorum" ile "(5) Kesinlikle Katılıyorum" arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan 10 ile 50 arasında değişmekte ve bir kesme puanı bulunmamaktadır. Katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar yükseldikçe, işlerine karşı ilgisizlik düzeyleri de yükselmektedir. Ölçeğin geliştirilmesinde madde havuzu oluşturulduktan sonra 248 kişiden oluşan örneklem grubuna açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 10 maddeden ve iki boyuttan (ilgisiz biliş ve ilgisiz eylem) oluşan ölçeğin açıklanan varyansı %54 olarak bulunmuş ve madde faktör yükleri 0,50 ile 0,80 arasında değişim göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizinin uygulandığı örneklem grubuna ilişkin Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları ilgisiz biliş ve ilgisiz eylem için sırasıyla 0,77 ve 0,80 bulunmuştur. Daha sonra, çalışan yetişkinlerden oluşan 442 kişilik bir grubuna DFA analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda iki faktörlü modelin uyum değerleri  $\chi^2= 103,06$ , Normlaştırılmış  $\chi^2= 3,03$ , RMSEA= 0,07, TLI= 0,94 ve CFI= 0,96 olarak rapor edilmiştir. DFA analizinin uygulandığı örneklem grubuna ilişkin Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları ilgisiz biliş ve ilgisiz eylem alt boyutları için sırasıyla 0,85 ve 0,84 olarak bulunmuştur. Ölçeğe

ilişkin örnek maddeler “İşime motive olmakta zorlanırım”, “İşle ilgili bir görevde gerekli olan bir şeyi bulamazsam, onu aramaktan kolayca vazgeçerim” şeklindedir.

### 2.2.3. İş Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge ve diğerleri (1988) tarafından kısa formu oluşturulan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ölçeği, tek boyutlu ve beş maddeden oluşmakta, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” ile “(5) Kesinlikle Katılıyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçekte üçüncü ve beşinci maddeler ters maddedir. Ölçekte bir kesme puanı bulunmamakta ve yüksek puanlar, daha yüksek iş tatmini düzeyine karşılık gelmektedir. Uyarlama çalışması kapsamında ölçeğin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5 maddelik ölçeğin toplam varyansının %62 olduğu, faktör yüklerinin ise 0,72 ile 0,85 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise,  $\chi^2 = 23$ , Normlaştırılmış  $\chi^2 = 4,6$ , GFI= 0,91, CFI= 0,92, RMSEA= 0,05 değerleri faktör yapısının doğrulandığını göstermiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,85 çıkmıştır. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler “Çoğu günler işime hevesle giderim”, “İşimi eğlenceli bulurum” şeklindedir.

### 2.3. Uyarlama Çalışması

Çalışma kapsamında kullanılan İş İlgisizliği Ölçeğinin (Schmidt ve diğerleri, 2017) Türkçe 'ye uyarlama aşamasında Aegisdóttir ve diğerleri (2008) önerdikleri dokuz basamaklı ölçek uyarlama süreci izlenmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacılardan uyarlanma sürecine ilişkin gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra orijinal ölçeğin üç farklı İngiliz Dili Eğitimi bilim uzmanları tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Elde edilen çeviriler Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde görev yapan, doktora düzeyine sahip beş uzmana gösterilmiştir. Uzmanlar tarafından, oy birliği ile kabul edilen nihai çeviri farklı iki İngiliz Dili Eğitimi bilim uzmanları tarafından Türkçe' den İngilizce'ye çevrilmiştir. Yapılan geri çeviri ve orijinal ölçek çalışmacılar tarafından değerlendirildikten sonra, son hali oluşturulan ölçeğin dilsel eş değerlik çalışmaları kapsamında, her iki dile hâkim bir deneme grubunda uygulanmasına karar verilmiştir. Dilsel eş değerlik sağlandıktan sonra, İş İlgisizliği Ölçeğinin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla, uygulama aşamasına geçilmiştir.

### 2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları, pandemi süreci nedeniyle çevrimiçi ortamda oluşturulmuş ve gönüllü katılmak isteyen kişilerle paylaşılmıştır. Doldurmadan önce, katılımcılara çalışmanın amacı ve kullanılan ölçekler hakkında gerekli bilgiler verilmiştir.

### 2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce normallik varsayımları test edilmiştir. Normallik varsayımlarını test etmek amacıyla çarpıklık/basıklık değerlerine ve değişkenlere ait uç değerlere bakılmıştır. Çarpıklık/basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmekte (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve toplanan verinin çarpıklık/basıklık değerinin belirlenen aralıkta (İş İlgisizliği Ölçeği için çarpıklık değeri: 0,816, basıklık değeri: -0,133) yer aldığı görülmektedir. Uç değerlerin tespiti için Mahalonobis uzaklığına bakılmış ve veri setinde uç değerlerin yer almadığı görülmüştür.

Çalışmada İş İlgisizliği Ölçeği (İİÖ)'nin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, faktör yapısının belirli olduğu ve verilerin faktör yapısına uyum gösterip göstermediğini test etmek için kullanılmaktadır (Brown, 2015 :49; Hair ve diğerleri, 2018: 660; Tabachnick ve Fidell, 2013: 687). Veriler, doğrulayıcı faktör analizinin en çok olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemiyle analiz edilmiştir. Analiz, belirlenen modele ilişkin çeşitli uyum değerleri vermektedir. Modele ilişkin uyum değerlerinin belirlenmesinde Jackson ve diğerleri (2009)  $\chi^2$ , normlaştırılmış  $\chi^2$ , CFI, GFI, TLI (NNFI), RMSEA ve SRMR değerlerinin rapor edilmesini önermektedirler. Model uyum indekslerinde, RMSEA  $\leq$  0,06, CFI, GFI ve TLI  $\geq$  0,95, SRMR  $\leq$  0,08 olması iyi uyum değerlerini göstermektedir (Brown, 2015: 87; Hu ve Bentler, 1999: 27; Tabachnick ve Fidell, 2013: 721-725). Browne ve Cudeck (1993: 144) RMSEA değerinin 0,08'nin altında olmasının kabul edilebilir olduğunu, 0,10 üzerinde olmasının kötü uyumu gösterdiğini belirtmektedir. Normlaştırılmış  $\chi^2$  değerinin ise, 3'ün altında olması iyi uyumu, 5'in altında olması kabul edilebilir uyum değerini göstermektedir (Kline, 2019: 270; Şimşek, 2007: 14). Ayrıca ölçeğin ayırt edici geçerliği Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ile, yakınsak geçerliği Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) analizi ile incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ise, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ve Birleşik Güvenirlik (CR) analizleri ile test edilmiştir. Ayrıca dilsel geçerlik çalışması için, Pearson korelasyon analizi ve bağımlı örneklem t testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 ve LISREL 8.80 paket programları kullanılmıştır.

### 3.BULGULAR

Uyarlama sürecine ilişkin yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının bulgularına aşağıda sırasıyla yer verilmiştir. Geçerlilik çalışmaları kapsamında dil geçerliği, yapı geçerliği ve ayırt edici geçerliğe ilişkin bulgular verilmiştir. Daha sonra güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarına ve Birleşik Güvenirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

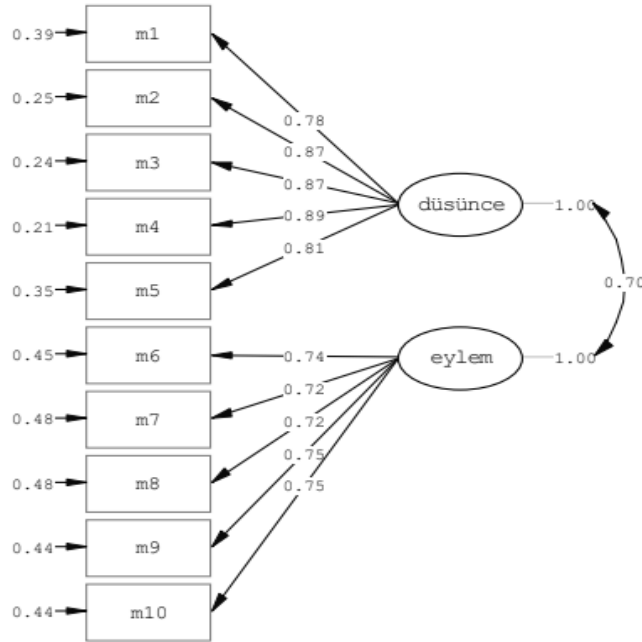
#### 3.1.Geçerliğe İlişkin Bulgular

##### 3.1.1.Dil Geçerliği

Dil geçerliğini sağlamak amacıyla her iki dili bilen 30 kişilik bir deneme grubuna ölçeğin önce Türkçe formu uygulanmış, bir hafta sonra Orijinal İngilizce formu uygulanmıştır. Ölçeklerin toplam puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki ilişki pozitif, yüksek ve istatistiksel açıdan önemli bulunmuştur ( $r= 0,86, p < 0,00$ ). Aynı zamanda bağımlı örneklem t testi analizi sonuçlarına göre, dilsel açıdan gruplar arasında bir önemli bir farklılık olmadığı bulunmuştur ( $t = -1,41, df = 29, p > 0,05$ ).

##### 3.1.2.Yapı Geçerliği

İş İlgisizliği Ölçeğinin çalışmadaki örneklem grubu üzerinde iki faktörlü modeli (ilgisiz biliş ve ilgisiz eylem) sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA analizi sonucunda Ki kare değerinin ( $63,64, p < 0,00$ ) anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur. Ki kare değerinin örneklemden büyüklüğüne duyarlı olması nedeniyle, normlaştırılmış Ki kare değerinin kullanılması önerilmektedir (Kline, 2019). Normlaştırılmış  $\chi^2$  değeri ( $67,64/34= 1,99$ ) 2'den küçük bir değere sahip olduğu için iyi uyuma işaret etmektedir. DFA analiz sonucuna göre diğer uyum indeksleri (CFI = 0,99, GFI = 0,95, TLI = 0,98, RMSEA = 0,06, SRMR = 0,04) modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin herhangi bir modifikasyon önerisi bulunmamaktadır. DFA analizi sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Şekil 1). Standardize edilmiş katsayılar, madde faktör yüklerinin 0,72 ile 0,89 arasında değiştiğini göstermektedir.



Şekil 1. İş ilgisizliği ölçeğine ilişkin iki faktörlü model: Standardize edilmiş katsayılar

##### 3.1.3.Ayırt Edici Geçerlik

Ölçeğin ayırt edici geçerlik çalışmaları kapsamında, İş Tatmini ölçeği ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayılarına bakılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1. Ölçek ve alt ölçeklere ilişkin korelasyon değerleri (N=120)**

	$\bar{x}$	Ss	1	2	3	4
1.İö	25,24	11,83	-			
2.İbaö	11,95	6,29	0,95**	-		
3.İeaö	13,29	6,15	0,95**	0,81**	-	
4.İtö	16,76	5,68	-0,72**	-0,68**	-0,69**	-

Not. İö= iş ilgisizliği ölçeği; İbaö= ilgisiz biliş alt ölçeği; İeaö= ilgisiz eylem alt ölçeği; İtö= iş tatmini ölçeği;  $\bar{x}$ = aritmetik ortalama; Ss= standart sapma.

\*\*p<.01.

Tablo 1'de görüldüğü gibi iş tatmini ölçeği ile iş ilgisizliği ölçeği ( $r = -0,72, p < 0,01$ ), ilgisiz biliş alt ölçeği ( $r = -0,68, p < 0,01$ ) ve ilgisiz eylem alt ölçeği ( $r = -0,69, p < 0,01$ ) arasında negatif yönde ve önemli bir ilişki bulunmaktadır. Analiz sonuçları, iş ilgisizliği ölçeği ile iş tatmini ölçeği arasındaki ilişkilerin ayırt edici geçerliği desteklediğini göstermektedir.

### 3.2.Güvenirlğe İlişkin Bulgular

İş İlgisizliği Ölçeğinin uygulandığı örnekleme ilişkin güvenilirlik kanıtı elde etmek amacıyla, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününe ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,92 çıkmıştır. İlgisiz düşünce ve ilgisiz eylem alt ölçeklerine ilişkin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,92 ve 0,85 bulunmuştur. Araştırmalarda güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzerinde olması iyi düzeyde bir güvenilirliğe işaret etmektedir (Fraenkel ve diğerleri, 2011: 157). Bu bilgiler doğrultusunda iç tutarlılık bağlamında, ölçme aracından elde edilen puanların güvenilirliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra ölçekten elde edilen bilgilerin kararlı özellik taşıdığı ve hatadan arındırılmış olduğunu göstermek amacıyla yapılan tekrarlı ölçümlerin aynı sonuçlar vermesi, ölçeğin güvenilirliğini arttırmaktadır. Cronbach Alpha çok sayıda değişken olduğunda yüksek değerler verme eğiliminde olan bir istatistik olduğundan Birleşik Güvenirlik (CR) değeri Cronbach Alpha değerine bir alternatif olarak ya da bir kontrol aracı olarak kullanılmaktadır. CR değerinin de Cronbach Alpha gibi 0,70'den büyük olması istenen bir durumdur (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğerleri, 2010: 512). Buna göre iş ilgisizliği ölçeğinin ilgisiz biliş boyutu için CR değeri 0,94, ilgisiz eylem boyutu için CR değeri ise 0,88 bulunmuştur ve bu değerler kabul edilebilir değerlerin üzerindedir.

Yakınsak geçerlilik için bakıldığı zaman ise, ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin, Ortalama Açıklanan Varyans olarak bilinen AVE (Average Variance Extracted) değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin 0,50'den büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Klein, 2019: 199). AVE değeri, faktöre ilişkin ifadelerin kovaryanslarının karelerinin toplamının, ifade sayısına bölünerek hesaplanması sonucunda bulunmakta ve ölçekteki tüm faktör yapıları için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Buna göre ilgisiz eylem boyutunun AVE değeri 0,49, ilgisiz biliş boyutunun AVE değeri 0,66 olarak ölçülmüştür. Bununla birlikte Fornell ve Larcker' e (1981) göre AVE değeri 0,50'nin altında olmasına rağmen CR değeri 0,70' in üzerinde olması kabul edilebilir değeri göstermektedir. Bu bağlamda her iki boyuta ilişkin AVE ve CR değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu söylenebilir.

### 4.SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, yarı zamanlı veya tam zamanlı bir işte çalışan bireylerin işe yönelik ilgisizlik düzeylerini belirlemek amacıyla Schmidt ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin Türk kültürüne uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirliklerine ilişkin kanıtların elde edilmesi amaçlanmıştır. Orijinal ölçeğin geliştirildiği örneklemin niteliklerine benzer bir katılımcı grubu üzerinde yürütülen çalışma sonucunda, ölçeğin faktör yapısının doğrulandığı ve iç tutarlılık katsayısının yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür. İlk olarak ölçeğin dilsel geçerlik kapsamında 30 kişilik bir grup üzerinde yapılan çalışması sonucunda, Türkçe ve İngilizce form arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bağımlı örneklemler t testi analizi sonucunda, uygulanan formlar arasında önemli bir farkın bulunmaması, dilsel açıdan eşdeğerliğin sağlandığına ilişkin ilave kanıtlar sunmaktadır.

Ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulanması amacıyla yürütülen çalışma sonucunda, model uyum indekslerinin ve madde faktör yük değerlerinin iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda Türk örnekleme üzerinde, ölçeğin yapısının doğrulandığı çıkarımında bulunulabilir. Ayırt edici geçerlik kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucunda, İş Tatmini Ölçeği ile İş İlgisizliği alt ölçekleri arasında negatif ve önemli bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin Rus çalışanlar üzerinde yapılan uyarılama çalışmasında, iş tatmini ile iş ilgisizliği arasında benzer sonuçların rapor edildiği görülmektedir (Zolotareva, 2020). Bir işte çalışmak varoluşsal amaçlara anlam katıyorsa ve kişinin değerli olduğu hissini karşılıyorsa, bireyler çalışma yaşamlarında bir anlam elde etmeye başlamaktadırlar (Allan ve diğerleri, 2014). Bu açıdan, iş tatmini, bireylerin çalışma yaşamlarını anlamlandırmalarına destek olarak, olumlu tutumlara yol açabilmektedir (Allan ve diğerleri, 2014; Allan ve diğerleri, 2018). Aksine kişinin iş yaşamından tatmin elde etmemesi de

İlgisizlik düzeyini arttırabilir. Ölçeğin yakınsak geçerlik çalışmasında ise, ilgisiz biliş ve ilgisiz eylem alt boyutları için AVE değerleri incelenmiş ve elde edilen değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Son olarak güvenilirlik çalışması kapsamında, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanan Türkçe formunun, yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca güvenilirliğe ilişkin ilave kanıtlar sunmak amacıyla Birleşik Güvenirlik değerlerine bakılmış ve elde edilen değerler iyi düzeyde bulunmuştur.

Bu doğrultuda çalışmanın sonuçlarına ilişkin bazı öneriler getirilebilir. Kariyer psikolojik danışmanlarının, istihdamda yer alan bireylere yönelik yürütecekleri araştırmalarda, kolay ve pratik bir uygulama fırsatı sunan İş İlgisizliği ölçeğini kullanmaları ve elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda, önleme ve müdahale çalışmalarını yürütmeleri sağlanabilir. Gerek kamuda gerekse özel sektörün farklı kademelerinde çalışan bireylerin İş İlgisizliği düzeyleri belirlenerek, ilgisi düşük olan bireylere seminerler veya hizmet-içi eğitimler düzenlenebilir. İş İlgisizliği aynı zamanda iş veriminin de düşmesine yol açabilir ve bu durum çalışanların performansları, kuruma bağlılıkları veya iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır (DiMaria ve diğerleri, 2020). Ayrıca kurumların veya işletmelerin, günümüz iş gücü piyasalarında var olabilmeleri ve sürekliliklerini koruyabilmeleri adına, çalışanların verimliliğine özellikle dikkat etmeleri ve verimi arttırmaya yönelik politikaları uygulamaları önemli bir unsur haline gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006). Bu nedenle verimliliğin düşük olduğu sektörlerde, çalışanların işe yönelik tutumları İş İlgisizliği ölçeğiyle belirlenebilir ve verimliliğin artırılmasına yönelik müdahale çalışmaları planlanabilir. Diğer açıdan deneysel çalışmalarda, İş İlgisizliği ölçeği ön test ve son test olarak kullanılabilir ve bu problemi azaltmaya yönelik yapılacak müdahale yöntemlerinin etkili olup olmadığı böylelikle test edilebilir. Bununla birlikte İş İlgisizliği yeni ve güncel bir kavram olup, bireylerin işe karşı ilgisiz hissetmelerine yönelik daha derin çıkarımlarda bulunabilmek ve ilgisizliğe etki eden faktörleri keşfedebilmek amacıyla nitel çalışmalar planlanabilir. Dahası, İş İlgisizliğinin zaman içinde değişimini ortaya koyabilmek amacıyla kesitsel çalışmaların yanı sıra boylamsal çalışmaların dahil edildiği araştırmalar yürütülebilir. Ayrıca İş İlgisizliğinin kültürlere göre farklılaşp farklılaşmadığı, kültürler arası fark çalışmalarıyla test edilebilir.

Diğer açıdan bu çalışma bazı sınırlılıkları da içermektedir. Çalışmanın örnekleme, kolay ve ekonomik bir yol sunan uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Daha sonra yapılacak çalışmalar, tabakalı örnekleme veya küme örnekleme gibi olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerini kullanarak tekrarlanabilir. Olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinin evreni temsil etme ve genelleme açısından daha güçlü yöntemler olduğu belirtilmektedir (Fraenkel ve diğerleri, 2011: 93). Ayrıca çalışmada veriler Covid-19 salgını nedeniyle çevrimiçi anket oluşturularak toplanmıştır. Çevrimiçi anket, hızlı ve pratik veri toplama imkanı sağlasa da, internete erişimi olmayan kişilerin anketi dolduramaması gibi bazı sınırlılıkları da içermektedir (Creswell, 2002: 156). Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda dezavantajların en aza indirilmesi amacıyla farklı veri toplama yöntemleri (yüz yüze gibi) uygulanabilir. Ayrıca bu çalışmada, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma zamanı gibi faktörler açısından dağılımın eşit olmaması, karşılaştırma yapılamamasına neden olmuştur. Daha sonraki çalışmalarda dağılımların dengeli olması sağlanarak, gruplar arasındaki farklılıkların test edilmesine yönelik analizler yapılabilir. Son olarak uyarlanan Türkçe formun ölçme değişmezliği test edilmemiştir. Araştırmacılar çeşitli değişkenlere göre (örneğin cinsiyet gibi) ölçme değişmezliğini test etmeye yönelik çalışmalar planlayabilirler.



**KAYNAKÇA**

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L.H. ve Çınarbaş, D.C. (2008). "Methodological Issues in Cross-Cultural Counseling Research: Equivalence, Bias, And Translations", *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219.
- Allan, B.A., Autin, K.L. ve Duffy, R.D. (2014). "Examining Social Class and Work Meaning within the Psychology of Working Framework", *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543-561.
- Allan, B.A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H.M. ve Tay, L. (2018). "Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis", *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M.F. (2020). "İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Brayfield, A.H. ve Rothe, H.F. (1951). "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Brown, T.A. (2015). "Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2<sup>nd</sup> Ed.)", Guilford Publications, Newyork.
- Browne, M.W. ve Cudeck, R. (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit", (Editörler: Bollen, K.A. ve Long, J.S.), *Testing Structural Equation Models*, 136-162, Sage, Newbury Park.
- Caldecott, S. (2021). "Apathy at Work (Doesn't Work), Career Contessa", <https://www.careercontessa.com/advice/apathy-at-work>, (Erişim Tarihi: 28.10.2021).
- Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2017). "Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması", *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- Creswell, J.W. (2002). "Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative", Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- DiMaria, C.H., Peroni, C. ve Sarracino, F. (2020). "Happiness Matters: Productivity Gains from Subjective Well-Being", *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160.
- Doğan, E. ve Karakaplan Özer, E. (2021). "Duygusal Emeğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Sosyal Hizmet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 773-795.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- 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.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. ve Hyun, H.H. (2011). "How to Design and Evaluate Research in Education (8<sup>th</sup> Ed.)", McGraw-hill, New York.
- Gallup (2020). "Work and Workplace", <https://news.gallup.com/poll/1720/work-work-place.aspx>, (Erişim Tarihi:28.10.2021).
- Hair, J.F., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Black , W.C. (2018). "Multivariate Data Analysis (8 ed.)", Cengage, United Kingdom
- Hair, J.F., Black , W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). "Multivariate Data Analysis: Global Perspective", Pearson Education, New Jersey.
- Halaç, D.S. ve Güloğlu, C. (2019). "İşyerinde Psikolojik Yıldıрма Olgusunun Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: MOSB'de Bir Saha Araştırması", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 157-180.
- Hu, L.T. ve 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.
- Jackson, D.L., Gillaspay, A. ve Purc-Stephenson, R. (2009). "Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview and Some Recommendations", *Psychological Methods*, 14(1), 6-23.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A.N. (1998). "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations", *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Keser, A. ve Bilir, K.B.Ö. (2019). "İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kline, R.B. (2019). "Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması (Editör: Şen, S.)", Nobel Yayıncılık, Ankara
- Ladebo, O.J. (2005). "Effects of Work-Related Attitudes on the Intention to Leave the Profession: An Examination of School Teachers in Nigeria", *Educational Management Administration & Leadership*, 33(3), 355-369.



- Marin, R.S. (1990). "Differential Diagnosis And Classification of Apathy", *The American Journal of Psychiatry*, 147(1), 22-30.
- OECD (2016), Mismatch, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH>, (Erişim Tarihi:28.10.2021).
- OECD (2021), Hours worked (indicator), <https://10.1787/47be1c78-en>, (Erişim Tarihi:28.10.2021).
- Schmidt, G.B., Park, G., Keeney, J. ve Ghumman, S. (2017). "Job Apathy: Scale Development and Initial Validation", *Journal of Career Assessment*, 25(3), 484-501.
- Seyhan, F. ve Sivuk, D. (2021). "Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma", *Verimlilik Dergisi*, 4, 185-201.
- Şimşek, Ö.F. (2007). "Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları", Ekinoks, Ankara.
- Spector, P.E. (1975). "Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees", *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 635.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). "Using Multivariate Statistics (6<sup>th</sup> Ed.)", Pearson, Boston
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). "İş Gücü İstatistikleri", <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2021-37488>(28.10.2021).
- Ugwu, F.O., Onyishi, I. E., Egwu, O.I., Akanu, O.O., Groupson, O. ve Agudiegwu, M. (2019). "Job Apathy and Work Engagement: Moderating Influence of Perceived Leader Integrity and Spiritual Intelligence in A Nigerian Mass Transit Company", *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 104-109.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). "World Employment and Social Outlook: Trends", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf), (Erişim Tarihi:28.10.2021).
- Utkan, Ç. ve Kirdök, O. (2018). "Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği Uyarlama Çalışması", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 230-244.
- Wagner, R. ve Harter, J.K. (2006). "12: The Great Elements of Managing", The Gallup Organization, Washington.
- Zolotareva, A.A. (2020). "A Pilot Study to Assess the Psychometric Properties of the Job Apathy Scale with Russian Employees", *Psychology in Russia. State of the Art*, 13(3), 51-65.

**EK****İş İlgisizliği Ölçeği**

Değerli Katılımcılar,

Aşağıda sizlerin işe yönelik ilgi düzeylerinizi belirlemeyi amaçlayan maddeler yer almaktadır. Lütfen her maddeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve "(1) kesinlikle katılmıyorum" ile "(5) kesinlikle katılıyorum" arasında size en uygun olan dereceyi işaretleyiniz.

Maddeler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. İşime motive olmakta zorlanırım.					
2. İşime karşı ilgisizim.					
3.Zihinsel olarak kendimi işimden kopuk hissediyorum.					
4. İşimden duygusal olarak kopuğum.					
5. İşteki ruh halim pasif olarak tanımlanabilir.					
6. İşle ilgili bir görevde gerekli olan bir şeyi bulamazsam, onu aramaktan kolayca vazgeçerim.					
7. Bana verilen görevleri bitirdiğim sürece, genellikle gerekenden daha fazla çalışmam.					
8. Ortalama kalitede bir iş üretmek yeterince iyidir.					
9. Ne zaman yeni görevler ortaya çıksa, başkalarının bu görevleri almalarına izin veririm.					
10.Görevleri gönüllü olarak üstlenmekten kaçınırım.					

\*Bilimsel ilkelere ve etik kurallara bağlı kalmak koşuluyla ölçeği, izin almadan bilimsel araştırmalarda kullanılabilir.