

# İş Merkezliliği Ölçeğinin ve Psikometrik Özelliklerinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Seçil Keskin<sup>1</sup>, Nazım Şen<sup>2</sup>

Keskin, S. ve Şen, N. (2024). İş Merkezliliği Ölçeğinin ve psikometrik özelliklerinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Nesne*, 12(31), 87-99. DOI: 10.7816/nesne-12-31-06

**Anahtar kelimeler**  
İş merkezliliği,  
merkezlilik,  
uyarlama, geçerlik,  
güvenirlik

**Keywords**  
Work-centrality,  
centrality,  
adaptation, validity,  
reliability

## Öz

Bu çalışmanın amacı, Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından, çalışanların yaşamlarında işlerinin ne derece önemli bir rol oynadığına ilişkin inançlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan İş Merkezliliği Ölçeğini Türk kültürüne uyarlamaktır. Araştırmada iki çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmada beyaz yakalı statüsünde çalışan katılımcılara İş Merkezliliği Ölçeği uygulanarak madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ve açımlayıcı faktör analizi bulgularına yer verilmiştir. 213 (Yaş<sub>ort</sub>=33.52, S=8.53) katılımcının yer aldığı birinci çalışmanın madde-toplam korelasyonları incelenmiş ve .30'un altında kalan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten elde edilen Cronbach alfa katsayısı .83'tür. Açımlayıcı faktör analizi bulgularına göre ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü yapısı desteklenmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında ölçeğin faktör yapısını doğrulamak amacıyla 287 (Yaş<sub>ort</sub>=28.60, S=7.48) katılımcıdan elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın ölçüt geçerliliği için İş Stresi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum değerleri ile ölçüt geçerliliğinde kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde İş Merkezliliği Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir. İş Merkezlilik Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanmasıyla, Türkiye'deki çalışanların iş merkezli yaşam algılarının daha doğru ve kültüre uygun bir şekilde ölçülebileceği öngörülmektedir.

## Adaptation of the Work Centrality Scale and Its Psychometric Properties to Turkish Culture: A Validity and Reliability Study

### Abstract

The purpose of this study is to adapt the Work Centrality Scale developed by Paullay et al. (1994) to Turkish culture in order to measure employees' beliefs about the importance of their jobs in their lives. Two studies were conducted in the research. In the first study, the Work Centrality Scale was administered to white-collar employees, and findings regarding item-total correlations, Cronbach's alpha reliability coefficient, and exploratory factor analysis were presented. In the first study, which included 213 participants (M<sub>Age</sub> = 33.52, SD = 8.53), item-total correlations were examined, and two items with correlations below .30 were removed from the scale. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was found to be .83. According to the findings of the exploratory factor analysis, the single-factor structure of the scale, as in its original form, was supported. In the second phase of the study, confirmatory factor analysis was conducted on data collected from 287 participants (M<sub>Age</sub> = 28.60, SD = 7.48) to validate the factor structure of the scale. The Job Stress Scale and Job Satisfaction Scale were used to assess the criterion validity of the study. When examining the fit indices obtained from the confirmatory factor analysis and the correlations between the variables used in the criterion validity, it was observed that the Work Centrality Scale is a valid and reliable measurement tool. With the adaptation of the Work Centrality Scale to Turkish culture, it is anticipated that the work-centered life perceptions of employees in Turkey can be measured more accurately and in a manner that is culturally appropriate.

## Makale Bilgisi

Geliş tarihi: 21 Ekim 2023

Düzeltilme tarihi: 20 Ocak 2024

Kabul tarihi: 21 Şubat 2024

DOI: 10.7816/nesne-12-31-06

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, secilkeskin(at)ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8560-844X

<sup>2</sup> Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, nazim.sen(at)karatay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8657-9735

İş ve çalışma hayatı, tarih boyunca insanların dikkatini çeken ve genellikle ön planda olan önemli bir konu olmuştur. Özellikle sanayileşmiş ve sanayileşme sonrası dünyada çalışan insanlar için iş hayatı hem bireysel hem de toplumsal yaşamda merkezi bir rol oynamaktadır (Sharabi ve Harpaz, 2010). Çalışma faaliyetinin ve çalışmadan elde edilen sonuçların çoğunun insan için öneme sahip olduğu kabul edilmektedir (MOW International Research Team, 1987). Bu durumda çoğu insan için iş hayatı ve işin sonuçları, yaşamın merkezi bir yönü olarak görülmektedir. İş hayatı, bireylerin kimlik, benlik imajlarının oluşumu, öz saygı, statü, başarı hissi elde etme, başarıyı sürdürme açısından önemli bir kaynak ve temel ihtiyaçların karşılanması için de bir gereklilik olarak ele alınmaktadır (Harpaz, 1990; MOW International Research Team 1987; Sharabi ve Harpaz 2007).

İş hayatının çoğu yetişkinin yaşamının merkezi bir parçası olmasıyla birlikte bireyler ve işleri arasında kurulan ilişkiye duyulan ilgi giderek artmıştır. Bu ilişki, insanların işleriyle ilgili tutumları, algıları ve varsayımları ya da daha genel olarak işin birey için taşıdığı anlamla ilgili olması sebebiyle geniş çapta araştırılmıştır (Harpaz 1990; MOW International Research Team, 1987). Araştırmalar sonucunda literatüre kazandırılan ve bireyin iş yaşamına yönelik odağını tanımlayan kavram iş merkezliliği (iş yaşamın merkezine alma) olarak ifade edilmiştir.

İş yaşamın merkezine alma; özel yaşam bağlamında değerlendirilen boş zaman aktiviteleri, arkadaşlarla vakit geçirme veya aile ile gerçekleştirilen aktivitelerle karşılaştırıldığında iş yaşantısının bir bireyin hayatındaki genel önemini ifade etmektedir (Kanungo, 1982a). Bu tanımdan yola çıkıldığında iş yaşamın merkezine alma, çalışanların yaşamlarında işlerinin ne derece önemli bir rol oynadığına ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır (MOW International Research Team, 1987; Paullay ve ark., 1994; Walsh ve Gordon, 2008). Alvesson ve arkadaşlarına (2008) göre de iş yaşamın merkezine alma, bireyin hem işyerinde hem de işyeri dışında nasıl davranacağını belirlemektedir. İş yaşamın merkezine alma kavramı, Dubin'in (1956) iş hayatını temel bir yaşam önceliği olarak ele almasından kaynaklanır. Bu da Weber'in (1905; 1930; akt. Hirschfeld ve Feild, 2000) Protestan çalışma etiği kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre iş merkezi bir yaşam çıkarı olarak gören bireyler, iş hayatını yaşamlarının önemli ve merkezi bir parçası haline getirdiklerine inandıkları zaman iş ile ilgili güçlü bir özdeşleşme yaşarlar. İş yaşamın merkezine alan kişiler sadece işleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşmekle kalmaz, aynı zamanda bunun hayatlarının temel bir bileşenini temsil ettiğine de inanırlar (Diefendorff ve ark., 2002). Bireysel kimliğin bir kısmının iş tarafından belirlendiğini savunan araştırmacılar, iş yaşamın merkezine alma düzeyi yüksek bir bireyin bilişsel ve tutum olarak işine odaklı olduğunu ve kimliğinin bir kısmının iş ile ilgili deneyimlerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Karakulak, 2019; Mannheim ve ark., 1972; Mannheim, 1975; Mamatoğlu, 2010). Bu nedenle iş yaşamın merkezine alma, bireyin benlik kavramını diğer tüm faaliyet alanlarından daha fazla etkilemektedir (Harpaz ve Snir, 2003). Dolayısıyla, rolleriyle özdeşleşen, iş yaşamın baskın bir yönü olarak yorumlayan ve işe diğer yaşam alanlarından daha fazla değer atfeden bireyler yüksek düzeyde iş yaşamlarının merkezine almaktadırlar (Bal ve Kooij, 2011).

Harpaz ve Fu (1997), iş yaşamın merkezine alma modelini etkileyen değişkenleri çalışma ile ilgili toplumsal normlar, değer verilen iş çıktıları, iş-rol özdeşleşmesi ve iş hedefleri olarak tanımlamışlardır. Çalışma ile ilgili toplumsal normlar, çalışanların hak ve görevlerine odaklanmaktadır. Haklar, çalışanın bir işverene ya da topluma karşı olan sorumluluklarını temsil etmektedir. Öte yandan yükümlülükler, çalışanların örgütlere ve topluma karşı sahip oldukları temel görevler olarak ifade edilir. Toplumsal normlar, çalışanın iş yerinde ve toplumda yaşadığı olumlu veya olumsuz deneyimler temelinde oluşabilmektedir. Edinilen bu normlar sonucunda ise kişinin, iş yaşamın merkezine almaya yönelik bakış açısı etkilenebilmektedir. İş

yaşamın merkezine alma ile ilgili değişkenlerden bir diğeri değer verilen iş sonuçlarıdır. Statü ve prestij, maddi kaynak, kişiler arası ilişkiler, toplumsal hizmet ve memnuniyet gibi çeşitli iş sonuçlarının işi yaşamın merkezine almayı etkileyebileceği ifade edilmiştir (Harpaz, 1986, 1990; MOW International Research Team, 1987; Warr, 1981). İş-rol özdeşleşmesine göre ise çalışanın sahip olduğu örgüt, meslek ya da görevler ile ne ölçüde özdeşleştiği işi yaşamın merkezine alma için önem taşımaktadır (MOW International Research Team, 1987). Son olarak iş hedeflerine atfedilen önem ya da tercih, bu hedefin diğer iş hedeflerine göre merkeziliğinin ve öne çıkmasının bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir (Harpaz ve Fu, 1997).

İş yaşamın merkezine alma ile ilgili literatürde değinilen ilişkili kavramlar işe katılım, işkoliklik ve aşırı bağlılıktır. Bu kavramlar hem genel olarak işe yönelik tutumları veya yönelimleri hem de kişinin mevcut işine yönelik tutumlarını veya yönelimlerini tanımlamak için kullanılmaktadır (Paullay ve ark., 1994). Ancak bu tanımlar arasındaki farklılıkları belirlemek oldukça önemlidir. Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından işe katılım, kişinin mevcut işiyle bilişsel olarak meşgul olma, bu işe ilgi duyma ve bu işle ilgilenme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan iş yaşamın merkezine alma, bireylerin işlerinin hayatlarındaki önem derecesine ilişkin sahip oldukları inançlardır. İş yaşamın merkezine alma, bireyin sosyalleşmesi ile şekillenir. İnsanlar işe değer vermeyi ailelerinden, arkadaşlarından, dinlerinden veya kültürlerinden öğrenirler. Bireyler, kendi deneyimleri aracılığıyla, çalışma yaşamının kendileri için hayatlarının merkezi bir bileşeni olduğuna inanmaya başlayabilirler. Bunun sonucunda da iş yaşamın merkezine alma; doğrudan çalışma ortamındaki koşullara yanıt olarak büyük ölçüde değişime uğramayan inançlar kümesi olarak ifade edilmektedir (Paullay ve ark., 1994). Bu nedenle, iş yaşamın merkezine alma, iş katılımından daha geniş kapsamlıdır çünkü genel olarak işin önemini yansıtır (Bal ve Kooij, 2011). Öte yandan işin kapsamı ve işe katılım bir kişinin şu anda sahip olduğu iş ile ilgilidir. Diefendorff ve arkadaşlarının (2002) sonuçlarına göre iş yaşamın merkezine alma düzeyi düşük olan kişiler, bir kişi işteki faaliyetlere daldığında ve çalışmadığı zamanlarda bile düzenli olarak işteki konular hakkında düşündüğünde, yüksek düzeyde iş katılımı bildirebilmektedir.

İş yaşamın merkezine alma, aynı zamanda işkoliklik ve aşırı bağlılık gibi kavramlardan da farklıdır. İşkoliklik ve işe aşırı bağlanma; tükenme, işe yabancılaşma gibi olumsuz özelliklere atıfta bulunurken, iş yaşamın merkezine alma; daha yüksek bağlılık, memnuniyet ve işte/örgütte kalma niyeti gibi olumlu özelliklere atıfta bulunur (Ng ve ark., 2007; Schaufeli ve ark., 2008). Öte yandan iş yaşamın merkezine almanın aksine işkoliklik ve aşırı bağlılık gibi değişkenlerin ise uzun vadede işten ayrılma ile sonuçlanacağı bildirilmiştir (Burke ve Fiksenbaum, 2009; Ng ve ark., 2007; Schaufeli ve ark., 2008).

İş yaşamın merkezine alma ile ilgili birçok kültürler arası çalışma, araştırmacılar tarafından yürütülmüş ve işin bireyin yaşamında merkezi ve temel bir rol oynadığı bulgusu çoğu sanayileşmiş ülkeden elde edilen araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir (Brief ve Nord, 1990; England ve Misumi, 1986; Mannheim, 1993; Mannheim ve ark., 1997). İş yaşamın merkezine alma düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek iş performansına sahip oldukları (Diefendorff ve ark., 2002; Mannheim ve ark., 1997), örgüte yönelik bağlılıklarının arttığı (Kalleberg ve Mastekaasa 2001; Mannheim ve ark., 1997), daha uzun çalışma saatlerine toleranslı oldukları (Sharabi ve Harpaz 2007; Snir ve Harpaz 2002), işe katılımın yüksek olduğu (Diefendorff ve ark., 2002; Hirschfeld ve Feild, 2000) ve iş tatminlerinin (Kanungo, 1982a; Mannheim ve ark., 1997; Tziner ve ark., 2014) de pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. Ek olarak çalışanlar, iş yaşamın merkezine aldıklarında hem yenilikçi iş davranışlarının (Sari ve Wahyuni, 2023) hem de fikir üretme ve fikirlerin uygulanmasında (Volery ve Tarabashkina, 2021) artış söz konusudur. İş yaşamın merkezine alma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yürütülen araştırma bulgularında da pozitif ilişkiler görülmektedir (Diefendorff ve ark., 2002; Uçanok ve Karabatı, 2013; Uçanok-Tan, 2023). Öte yandan iş yaşamın merkezine

alma ile işten ayrılma niyeti (Bal ve Kooij, 2011; Tziner ve ark., 2014), iş arkadaşından kaynaklanan stres, ekonomik stres ve psikolojik stres (Park ve ark., 2017) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bu çalışma Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen iş merkezliliği ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasını amaçlamaktadır. Türkiye’deki alan yazın incelendiğinde özellikle iş merkezliliği ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulgusu mevcut olmakla birlikte (Uçanok ve Karabatı, 2013; Uçanok-Tan, 2023) yapı geçerliğinin ölçülmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi bulgularının mevcut olmadığı görülmüştür. Bu açıdan da ölçeğin alan yazına kazandırılması oldukça önemlidir. İşi yaşamın merkezine alma ile ilgili literatürde Kanungo (1982a, b) tarafından geliştirilmiş olan 6 maddelik işe katılım anketi bulunmaktadır. Ancak bu anketin doğrulayıcı faktör analizi bulguları mevcut değildir. Ayrıca yukarıda değinildiği gibi literatürde işi yaşamın merkezine alma ile işe katılım arasındaki farklılıklardan bahsedilmektedir. Buradan hareketle Paullay ve arkadaşları (1994), Kanungo’nun (1982a, b) geliştirdiği ölçek maddelerinden de yararlanarak 12 maddelik iş merkezliliği ölçeğini geliştirmişlerdir. Araştırmanın ilk aşamasında katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda yapı geçerliliğinin test edilmesi için açımlayıcı faktör analizi bulgularına yer verilmiştir. Ek olarak güvenirliğin test edilmesi açısından da Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında da elde edilen verilerin orijinal ölçekle uyumunu değerlendirmek açısından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Son adımda ise ölçüt geçerliliğini test etmek için tek boyutlu ölçek ile iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi bulguları sunulmuştur.

## Birinci Çalışma

### Yöntem

#### Katılımcılar

Araştırmada uygun (kolayda) örneklem yöntemi kullanılarak beyaz yakalı statüsündeki katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 115 (%54) kadın ve 98 (%46) erkek olmak üzere toplamda 213 çalışandan oluşmaktadır. Kadınların yaş ortalaması 32.91 (S=7.28) ve erkeklerin yaş ortalaması 34.25’tir (S=9.80). Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 124 kişi (%58.2) evli, 86 (%40.4) kişi bekar ve 3 (%1.4) kişi diğer olarak belirtmiştir. Bu örneklem grubunun eğitim durumuna bakıldığında; 180 (%84.5) kişi lisans ve 33 (%15.5) kişi lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların 72’si (%33.8) özel sektör ve 141’i (%66.2) kamu sektöründe çalıştıklarını bildirmişlerdir. Son olarak katılımcıların toplam çalışma süreleri 2-42 (Ort.=10.17, S=8.07) yıl arasında değişiklik göstermektedir.

#### Veri Toplama Araçları

**Demografik Bilgi Formu:** Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ve çalışma sürelerine ilişkin sorular yer almaktadır.

**İş Merkezliliği Ölçeği:** Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından çalışanların yaşamlarında işlerinin ne derece önemli bir rol oynadığına dair inançlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 12 madde ve tek boyuttan (Örn. “Hayat ancak insanlar kendilerini işlerine verdiklerinde yaşamaya değer bir hale gelir.”) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1, 6, 9 ve 10. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .80 olarak bulgulanmıştır. Ölçekte 7’li Likert (1=Hiç Katılmıyorum, 7=Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır.

**İş Stresi Ölçeği:** House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomların yanı sıra stresin ne derecede bireyin zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik düzenlemeler içermektedir. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte

5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin güvenirliğinin incelenmesine dair güncel alan yazın bulgularına bakıldığında; Yeni ve Sezici'nin (2022) araştırma bulgularına göre de ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır.

**İş Tatmini Ölçeği:** Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formu Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından oluşturmuştur. Çalışan bireylerin işlerine yönelik memnuniyet algısını ölçmede kullanılan ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması Keser ve Öngen-Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3 ve 5. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçekte 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .85 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin güvenirliğinin incelenmesine dair güncel alan yazın bulgularına bakıldığında; Yaman, Bağdoğan ve Keser'in (2023) araştırma bulgularına göre de ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır.

### İşlem

Ölçek maddelerinin çeviri işlemi öncesinde ölçeği geliştiren araştırmacılar ile iletişime geçilerek Türkçe uyarlama çalışması için izin alınmıştır. Ölçek maddeleri, anadili Türkçe olan ve iyi derecede İngilizce bilen birbirinden bağımsız 5 araştırmacı tarafından çeviri işlemi tamamlanmıştır. Türkçe çeviri çalışmalarının ardından ölçek maddeleri İngilizce ve Türkçe dil bilgisine iyi derece hâkim olan iki psikoloji alanındaki akademisyen tarafından tekrar İngilizceye geri çevrilerek kontrol aşaması tamamlanmış ve orijinal ölçeğe uygun madde çeviri süreci tamamlanmıştır. Araştırma için 29.12.2023 tarihli 2023/09/08 sayılı KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınan izin doğrultusunda katılımcılara Google Forms üzerinden çevrimiçi anket kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce bilgilendirilmiş onam formunu okuyarak araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcıların ölçekleri doldurmalarına izin verilmiştir. Çalışma yaklaşık olarak 5-7 dakika içerisinde tamamlanmıştır.

### Bulgular

#### Madde-Toplam Korelasyonları

Ölçeğin madde toplam korelasyonları incelendiğinde 6. ve 9. maddelere ait madde-toplam korelasyonlarının diğer maddelere oranla çok düşük (sırasıyla  $r = .22$ ,  $r = .08$ ) olduğu görülmüştür. Ayrıca bu maddeler ölçekten çıkarıldığında ölçeğin güvenirlik katsayısının da arttığı gözlenmiştir. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında da 6. (İşimden daha önemli başka uğraşlarım var.) ve 9. (Bana göre, işim benim kim olduğum ile ilgili çok az fikir verir.) maddeler analiz süreçlerine dahil edilmemiştir. Ölçeğin 10 maddelik son hali ile elde edilen madde-toplam korelasyonları .33 ile .63 arasında değişmektedir. Ölçeğe ait madde-toplam korelasyonları Tablo 1'de gösterilmektedir.

#### İç Tutarlılık Güvenirliği

İş Merkezliliği Ölçeğinin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach alfa ve iki yarım güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .83'tür. İki yarım güvenirliğinden elde edilen değer ise .88 olarak hesaplanmıştır. İlgili değerler Tablo 1'de gösterilmiştir.

### Açımlayıcı Faktör Analizi

İş Merkezliliği Ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi bulgularına göre ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .84 olarak bulunmuştur. Ayrıca Bartlett Sphericity testi verilerin anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur ( $\chi^2=734.624$ ,  $df=45$ ,  $p < .001$ ). Elde edilen değerlerin, ölçeğin uygulandığı örneklem sayısı ile ilgili analizlerin yapılabilmesi adına yeterli olduğu görülmektedir. Ölçeğe ilişkin bu tek faktörlü yapı toplam varyansın %42.17'sini açıklamaktadır. Ölçeğin tek faktöre ait madde yüklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

*İş Merkezliliği Ölçeğinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Madde-Toplam Korelasyonları, Faktör Yükleri, Açıklanan Varyans Yüzdesi ve İç Tutarlılık ile İki Yarım Güvenirlik Katsayısı (r)\**

|                                | Maddeler                                                                               | Ort  | S    | Madde-Toplam | Faktör Yükleri |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|--------------|----------------|
| 1.                             | İş, insanların hayatının sadece küçük bir parçası olmalıdır.**                         | 3.67 | 1.73 | .49          | .57            |
| 2.                             | Bana göre, bir kişinin bireysel yaşam hedefleri iş odaklı olmalıdır.                   | 2.84 | 1.43 | .57          | .70            |
| 3.                             | Hayat ancak insanlar kendilerini işlerine verdiklerinde yaşamaya değer bir hale gelir. | 2.68 | 1.63 | .59          | .72            |
| 4.                             | Hayatımdaki en büyük tatmini işimden alıyorum.                                         | 3.02 | 1.66 | .63          | .75            |
| 5.                             | Yaşadığım en önemli olaylar işimle ilgilidir.                                          | 2.95 | 1.61 | .50          | .65            |
| 6.                             | İş, hayatın merkezinde yer almalıdır.                                                  | 2.75 | 1.61 | .59          | .72            |
| 7.                             | Paraya ihtiyacım olmasa bile muhtemelen çalışmaya devam ederdim.                       | 4.05 | 2.23 | .51          | .57            |
| 8.                             | Hayattaki çoğu şey işten daha önemlidir.**                                             | 2.94 | 1.79 | .33          | .42            |
| 9.                             | İşsizlik maaşı yüksek olsa bile yine de çalışmayı tercih ederim.                       | 4.54 | 2.21 | .48          | .54            |
| 10.                            | Genel olarak, işimin varoluşunun merkezinde olduğunu düşünüyorum.                      | 2.77 | 1.72 | .62          | .73            |
| Açıklanan varyans (%)          |                                                                                        |      |      |              | 42.17          |
| İç tutarlılık katsayısı        |                                                                                        |      |      |              | .83            |
| İki yarım güvenirlik katsayısı |                                                                                        |      |      |              | .88            |

\*Korelasyonlar  $p < .01$  düzeyinde anlamlıdır.

\*\* 1. ve 8. maddeler ters puanlanmaktadır.

## İkinci Çalışma Yöntem

### Katılımcılar

Araştırmada uygun (kolayda) örneklem yöntemi kullanılarak beyaz yakalı statüsündeki katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 172 (%59.9) kadın ve 115 (%40.1) erkek olmak üzere toplamda 287 çalışandan oluşmaktadır. Kadınların yaş ortalaması 27.25 (S=6.14) ve erkeklerin yaş ortalaması 30.63'tür (S=8.77). Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 86 kişi (%30) evli, 199 (%69.3) kişi bekar ve 2 (%0.7) kişi diğer olarak belirtmiştir. Bu örneklem grubunun eğitim durumuna bakıldığında; 58 (%20.2) kişi ön lisans, 200 (%69.7) kişi lisans ve 29 (%10.1) kişi lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların 135'i (%47) özel sektör ve 152'si (%53) kamu sektöründe çalıştıklarını bildirmişlerdir. Son olarak katılımcıların toplam çalışma süreleri 1-40 (Ort.=6.08, S=7.27) yıl arasında değişiklik göstermektedir.

## Veri Toplama Araçları

Katılımcılara sırasıyla Demografik Bilgi Formu, İş Merkezliliği Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği verilmiştir. Ölçekler ile ilgili detaylı bilgiler birinci çalışmada yer alan veri toplama araçları içerisinde bahsedilmektedir.

## İşlem

İkinci çalışmada da Google Forms aracılığıyla çevrimiçi anket linki oluşturularak birinci çalışmada yer alan prosedürler izlenmiştir. Katılımcılar bilgilendirilmiş onam formunu okuduktan sonra araştırmaya katılım onayları alınarak sırasıyla Demografik Bilgi Formu, İş Merkezliliği Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğini doldurmuşlardır. Bu çalışma yaklaşık olarak 5-7 dakika içerisinde tamamlanmıştır.

## Bulgular

### Doğrulamalı Faktör Analizi

İş Merkezliliği Ölçeğinin uyum iyiliği indekslerini incelemek amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizinde (DFA)  $\chi^2/df$ , GFI, AGFI, NFI, CFI, SRMR ve RMSEA değerlerine ait uyum indeksleri incelenmiştir. Uyum indekslerinin alan yazında karşılığı olan kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2  
Uyum İndekslerinin Kabul Edilebilir ve İyi Uyum Değerleri

| Uyum Kriterleri | İyi Uyum Değerleri | Kabul Edilebilir Uyum Değerleri |
|-----------------|--------------------|---------------------------------|
| $\chi^2/df$     | <3                 | $3 < \chi^2/df < 5$             |
| GFI             | >0.95              | >0.90                           |
| AGFI            | >0.95              | >0.90                           |
| NFI             | >0.95              | >0.90                           |
| CFI             | >0.95              | >0.90                           |
| SRMR            | <0.05              | <0.08                           |
| RMSEA           | <0.05              | <0.08                           |

Yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 3’te gösterilmektedir. Tablo 3’teki bulgulara göre, ölçeğin orijinal formundaki tek faktörlü yapıya uygun olarak toplamda 3 model kullanılmıştır. Model 1 incelendiğinde yeterli uyum indekslerine sahip olmadığı görülmektedir ( $\chi^2/df= 6.62$ , GFI=.86, AGFI= .79, NFI= .78, CFI= .80, SRMR= .08, RMSEA= .14). Maddelerin anlamsal bütünlüğü ve içerikleri değerlendirilerek yapılan modifikasyon indekslerin sonucunda ilk olarak Model 2’de kullanılan 7. ve 9. maddelerin ilişkilendirilmesiyle, modelin tam olarak iyi uyum değerleri göstermediği ancak kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir ( $\chi^2/df= 2.98$ , GFI=.93, AGFI= .89, NFI= .90, CFI= .93, SRMR= .05, RMSEA= .08).

Tablo 3

*İş Merkezliliği Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısı için Ki Kare Testi ve Uyum İndeksleri*

|                | $\chi^2/df$ | <i>p</i> | GFI | AGFI | NFI | CFI | SRMR | RMSEA |
|----------------|-------------|----------|-----|------|-----|-----|------|-------|
| <b>Model 1</b> | 6.62        | .00      | .86 | .79  | .78 | .80 | .08  | .14   |
| <b>Model 2</b> | 2.98        | .00      | .93 | .89  | .90 | .93 | .05  | .08   |
| <b>Model 3</b> | 2.37        | .00      | .95 | .91  | .92 | .95 | .04  | .06   |

Not: Model 1, 10 madde ve birinci düzey tek faktörlü modelden oluşmaktadır ve maddelerin hata varyansları birbirinden bağımsızdır. Model 2, 10 madde ve birinci düzey tek faktörlü modelden oluşmaktadır ve 7. ve 9. maddelerin hata varyansları birbirine bağlıdır. Model 3, 10 madde ve birinci düzey tek faktörlü modelden oluşmaktadır ve 4 ve 5. maddelerin hata varyansları birbirine bağlıdır.

Son olarak Model 3 bağlamında yapılan 4. ve 5. maddelerin ilişkilendirilmesiyle elde edilen sonuçların hem iyi uyum hem de kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $\chi^2/df= 2.37$ , GFI=.95, AGFI=.91, NFI=.92, CFI=.95, SRMR=.04, RMSEA=.06). Bu değerlerin sonucunda 10 madde ve tek faktörden oluşan İş Merkezliliği Ölçeğinin Türkçe Formu, doğrulayıcı faktör analizinde herhangi bir yapısal değişikliğe gerek duyulmadan son halini almıştır.

### Ölçüt Geçerliliği

İş Merkezliliği Ölçeğinin (Paullay ve ark., 1994) ölçüt geçerliliğini test etmek amacıyla ölçek ile İş Stresi Ölçeği (Efeoğlu, 2006) ve İş Tatmini Ölçeği (Aşkın ve Öngen-Bilir, 2019) arasındaki ilişkiler korelasyon analizi kullanılarak hesaplanmıştır. Analize ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

*İş Merkezliliği, İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyonlar*

|                    | Ort   | S     | 1 | 2      | 3      |
|--------------------|-------|-------|---|--------|--------|
| 1. İş Merkezliliği | 32.27 | 10.34 | 1 | -.15** | .37**  |
| 2. İş Stresi       | 19.87 | 6.50  |   | 1      | -.39** |
| 3. İş Tatmini      | 17.17 | 4.60  |   |        | 1      |

\*\* $p < .001$

Tablo 4'e göre iş merkezliliği ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler görülmektedir ( $r = -.15$ ,  $p < .001$ ). Öte yandan iş merkezliliği ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler söz konusudur ( $r = .37$ ,  $p < .001$ ). Ayrıca iş stresi ile iş tatmini arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = -.39$ ,  $p < .001$ ).

### Tartışma

Bu çalışmada, Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen İş Merkezliliği Ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ile ölçeğin psikometrik özellikler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Paullay ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen bu ölçeğin esas amaçlarından biri de katılımcıların işe yüklediği

kişisel anlamları ölçmektir. Çalışanların yaşamlarında işlerinin ne derece önemli bir rol oynadığına dair inançların belirlenmesi amacıyla ölçek alan yazına kazandırılmıştır. Araştırma süreci, ölçeğin tek boyutlu yapısına uygun olarak yürütülmüş olup İş Merkezliliği Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı niteliğine sahip olduğu görülmektedir.

İş Merkezliliği Ölçeğinin orijinal formu 12 maddeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ise .30'un altında yer alan iki madde (sırasıyla  $r=.22$ ,  $r=.08$ ) ölçekten çıkarılmıştır. Büyüköztürk (2019), madde-toplam korelasyonları .30 ve üzeri değerlere sahip olduğunda maddelerin iyi derecede ayırt ediciliğinden bahsetmektedir. Ölçeğin 10 maddelik düzenlenmiş versiyonunda yer alan madde-toplam korelasyonlarının ise .33 ile .63 arasında değişim gösterdiği bulunmuştur. Madde-toplam korelasyonlarının ardından İş Merkezliliği Ölçeğinin Cronbach alfa katsayıları ile iki yarım güvenirliği sonuçları incelenmiştir. Bu çalışmanın iç tutarlılık katsayısı .83'tür. Gürbüz ve Şahin'e (2018) göre Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının en az .70 ve üzeri olması beklenmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin iç tutarlılık değeri kabul edilir düzeydedir. İki yarım güvenirliği için elde edilen değer ise .88'dir. Robinson, Shaver ve Wrightsman (1991) tarafından da iki yarım güvenirliğinin sağlanması için gerekli kriter .70 ve üzeridir. Elde edilen iki yarım güvenirliği sonucu da istenilen değerin oldukça üzerinde yer almaktadır. Son olarak birinci çalışmada İş Merkezliliği Ölçeğinin faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Gürbüz ve Şahin (2018) tarafından Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda elde edilen değerlerin en az .60 düzeyinde olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen KMO değeri ise .84'tür. Analiz sonuçlarına göre, tüm ölçek maddeleri toplam varyansın %42.17'sini açıklamıştır. Ayrıca, maddelerin faktörlere yüksek değerlerle yüklendiği görülmüştür. Böylece 10 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Ölçek uyarlama süreci için yürütülen ikinci çalışmada açıklayıcı faktör analizi bulgularından elde edilen sonuçların doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Son olarak ölçeğin ölçüt geçerliliği için İş Merkezliliği Ölçeği, İş Stresi Ölçeği (Efeoğlu, 2006) ve İş Tatmini Ölçeği (Keser ve Öngen-Bilir, 2019) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde  $\chi^2/df$ , GFI, AGFI, NFI, CFI, SRMR ve RMSEA uyum değerleri incelenerek birinci düzey tek faktörlü model test edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre  $\chi^2/sd$  değerinin 3'ün altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. GFI, AGFI, NFI ve CFI değerlerinin .90 ve üzerinde olması kabul edilebilir; .95 ve üzeri olması durumunda da iyi uyum kriterleri karşılanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Schumacker ve Lomax, 1996; Tabachnick ve Fidell, 2013). Son olarak RMSEA ve SRMR değerlerinin .08 ve altı değerlere sahip olması kabul edilebilir; .05 ve altı olması durumunda da iyi uyum değerlerine sahip oldukları ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hooper ve ark., 2008). Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde  $\chi^2/sd$  değerinin 3'ün altında; GFI, CFI değerlerinin .95 ve üzerinde; SRMR değerinin .05 ve altında iyi uyum değerlerine sahip oldukları görülmüştür. Ek olarak AGFI ve NFI değerlerinin .90 ve üzerinde; RMSEA değerinin de .08 ve altında kabul edilebilir uyum değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgulara göre doğrulayıcı faktör analizinde değerlendirilen tüm uyum değerlerinin hem kabul edilebilir hem de iyi uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir.

İkinci çalışmanın son basamağında İş Merkezliliği Ölçeği ile İş Stresi Ölçeği (Efeoğlu, 2006) ve İş Tatmini Ölçeği (Keser ve Öngen-Bilir, 2019) arasındaki ilişkiler ölçüt geçerliliği kapsamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iş merkezliliği arttıkça iş stresi azalmakta; öte yandan iş tatmini de artmaktadır. İş merkezliliğinin azalması durumunda da iş stresinin arttığı; öte yandan iş tatmininin de azaldığı söylenebilmektedir. Alan yazında iş merkezliliği ile iş tatmini arasındaki bulgular tutarlılık göstermektedir.

(Kanungo, 1982a; Mannheim ve ark., 1997; Tziner ve ark., 2013). Öte yandan iş merkezliliği ile iş stresi ve genel stres arasındaki alan yazın incelendiğinde iki değişken arasında anlamlılığın olmadığı (Kim, 2014; Park ve ark., 2017) bulunmuştur. Bununla birlikte iş arkadaşından kaynaklanan stres, ekonomik stres ve psikolojik stres (Park ve ark., 2017) değişkenleri ile negatif yönde anlamlı ilişkiler söz konusudur. Burada ifade edilen iş stresinin doğrudan işin kendisinden kaynaklı değil; iş çevresindeki var olan faktörler bağlamında değerlendirildiği görülmüştür. Bu durumun da kültürel değer farklılıkları sonucunda bireylerin benlik algılarındaki farklılıkların bir sonucu olduğu düşünülebilir (Hofstede, 2001).

Sonuç olarak İş Merkezliliği Ölçeği Türkçe Formunun psikometrik özellikleri değerlendirildiğinde; elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Ölçeğin Türkçe formunun 10 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapıyı temsil ettiği görülmektedir. Bu ölçeğin, çalışanların yaşamlarında işlerinin ne derece önemli bir rol oynadığına dair inançlarının saptanması (MOW International Research Team, 1987; Paullay ve ark., 1994; Walsh ve Gordon, 2008) açısından literatürdeki eksik bir alanı tamamlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Araştırmada çevrimiçi anket kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Katılımcıların anket sorularını hangi şartlar altında cevaplandığı ve anketi çözerken içinde bulundukları duygudurumlarının saptanamaması gibi durumlar kontrol altına alınamadığı için bir sınırlılık olarak düşünülmektedir. Ayrıca “beyaz yakalı” ifadesinde yer alan meslek grupları oldukça geniş bir örneklemi temsil etmektedir. Farklı meslek grupları ve farklı meslek tanımları söz konusu olduğunda bireyin işini ne derecede hayatının merkezinde algılayacağını kişiden kişiye değişim gösterebileceği düşünülmektedir. Bu da araştırmanın ikinci bir sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Bu çalışmada iş merkezliliği yalnızca iş bağlamında ele alınmıştır. İlerleyen araştırmalarda merkezlilik kavramı “aile” açısından da ele alınarak iş-aile merkezliliği şeklinde yeni bir çalışma literatüre kazandırılabilir. Ek olarak iş hayatındaki farklı örneklem grupları (mavi yakalı, engelli çalışanlar vb.) seçilerek iş merkezliliği çalışmaları da yürütülebilir. Yürütülecek olan bu çalışmalar ile de ölçeğin genelleme geçerliliğine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

İş yaşamının merkezine almak, bireyin öğrenmeye açık olmasını, kariyer ilerlemesini kolaylaştırmasını ve profesyonel gelişimini desteklemesini sağlayarak iş tatmini ve motivasyonunu artıran pozitif bir kavram olarak değerlendirilebilir. Örgütsel düzeyde ise bu yaklaşım, işten ayrılma niyetini azaltırken stratejik hedeflere ulaşma, ekip çalışmasını destekleme, verimliliği artırma ve yenilikçiliği teşvik etme konularında katkı sağlar. Sonuç olarak hem birey hem de örgüt için önemli faydalar sunar. Ayrıca ölçeğin alan yazına kazandırılması; örgütlerin çalışanlarını daha iyi anlamasına, çalışan bağlılığını ve verimliliğini artırmasına ve uzun vadede daha başarılı ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmaya yardımcı olabilir.

### Kaynaklar

- Alvesson, M., Lee-Ashcraft, K. ve Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/1350508407084426>
- Bal, P. M. ve Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of work and organizational psychology*, 20(4), 497-523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>

- Brief, A. ve Nord, W. (1990). Work and meaning: Definitions and interpretations. A. Brief ve W. Nord (Ed.) içinde, *The meaning of occupational work* (ss. 1–20). Lexington, MA: Lexington.
- Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257-263. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9697-0>
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. (25. bs.). PEGEM Akademi Yayıncılık.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M. ve Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 93-108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Dubin, R. (2013). *Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers*. Human Behavior and Social Processes içinde (ss. 247-266). Routledge.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- England, G. W. ve Misumi, J. (1986). Work centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(4), 399-416. <https://doi.org/10.1177/0022002186017004002>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz*. (5. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Harpaz, I. (1986). The factorial structure of the meaning of working. *Human Relations*, 39(7), 595-614. <https://doi.org/10.1177/001872678603900701>
- Harpaz, I. (1990). *The meaning of work in Israel: Its nature and consequences*. New York: Praeger.
- Harpaz, I. ve Fu, X. (1997). Work centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research*, 31(3), 171-200. <https://doi.org/10.1177/106939719703100301>
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W)
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467–505. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90030-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90030-X)
- 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*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- 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), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>

- Kalleberg, A. L. ve Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28(2), 183-209. <https://doi.org/10.1177/0730888401028002004>
- Kanungo, R. (1982a). *Work alienation: An integrative approach*. Bloomsbury Publishing USA.
- Kanungo, R. N. (1982b). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Karakulak, Ö. (2019). Mühendislerde işe yabancılaşma, mesleki kimliklenme ve örgütsel adalet ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiler (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kim, S. H. (2014). Relationships among perceived working hours, general stress, work centrality, job control, job demands, and work condition constraints (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Texas A&M Üniversitesi, Texas.
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65), 82-97.
- Manhaim, B., Chomsky, Y. ve Cohen, A. (1972). *Work centrality, rewards and role strains of Israeli male occupational groups*. Technion Research and Development Foundation, Center for the Study of Man at Work.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction: Occupational groups in Israel. *Sociology of Work and Occupations*, 2(1), 79-102. <https://doi.org/10.1177/073088847500200104>
- Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality. *Work and Occupations*, 20(1), 3-22. <https://doi.org/10.1177/0730888493020001001>
- Mannheim, B., Baruch, Y. ve Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50(12), 1537-1562. <https://doi.org/10.1023/A:1016971615417>
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Park, J., Yoon, S., Moon, S. S., Lee, K. H. ve Park, J. (2017). The effects of occupational stress, work-centrality, self-efficacy, and job satisfaction on intent to quit among long-term care workers in Korea. *Home health care services quarterly*, 36(2), 96-111. <https://doi.org/10.1080/01621424.2017.1333479>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M. ve Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. ve Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1, 1-16.
- Sari, N. F. P. ve Wahyuni, S. (2023). The role of mediation and moderation in the sharing of knowledge and work centrality effects of employee creativity on innovative work behavior. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(6), 44-56. <https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7604>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well - being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>

- Schumacker, E. R. ve Lomax, G. R. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sharabi, M. ve Harpaz, I. (2007). Changes in work centrality and other life areas in Israel: A longitudinal study. *Journal of Human Values*, 13(2), 95-106. <https://doi.org/10.1177/097168580701300203>
- Sharabi, M. ve Harpaz, I. (2010). Improving employees' work centrality improves organizational performance: work events and work centrality relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379-392. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501960>
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203. <https://doi.org/10.1080/00222216.2002.11949968>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6. bs.)*. USA: Pearson Education Limited.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L. ve Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0102>
- Uçanok, B. ve Karabatı, S. (2013). The effects of values, work centrality, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21156>
- Uçanok-Tan, B. (2023). Effects of materialist values and work centrality on organizational citizenship behaviors. *SAGE Open*, 13(4), 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440231214466>
- Volery, T. ve Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129, 295-303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.049>
- Walsh, K. ve Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management review*, 18(1), 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001>
- Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, 12(1), 7-11. <https://doi.org/10.1017/S0033291700043221>
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner.
- Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y. ve Keser, A. (2023). Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184.
- Yeni, H. K. ve Sezici, E. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2379-2397.