

İş Önemliliği Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması¹

Work Mattering Scale Turkish Form: Validity and Reliability Study

Kadem Gürkan AKYAZI² Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS³

Başvuru Tarihi/Submitted: 12.11.2024 Kabul Tarihi/Accepted: 11.10.2025

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, Jung ve Heppner (2017) tarafından geliştirilen ve bireylerin işlerinin, toplumsal düzeyde ve kişiler arası bağlamda (iş arkadaşları/yöneticileri) ne ölçüde önemli görüldüğüne ilişkin algılarını değerlendirmeyi amaçlayan İş Önemliliği Ölçeği'nin (Work Mattering Scale) Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesidir. Araştırma grubu 385 (248 kadın, 137 erkek) çalışan yetişkin bireyden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri İş Önemliliği Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu aracılığıyla toplanmıştır. Geçerlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerlik; güvenilirlik çalışmaları kapsamında ise tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega katsayıları ile test-tekrar test güvenirliliği incelenmiştir. Yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edildiğinde uyum iyiliği indekslerinin, ölçeğin on madde iki faktörlü orijinal yapısını doğrular nitelikte olduğu görülmüştür (TLI= .92, CFI= .94, RMSEA= .08, SRMR= .04). Ölçüt geçerliği kapsamında, İş Önemliliği Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlik analizi kapsamında Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega katsayıları incelenmiş; elde edilen güvenirlik katsayılarının hem ölçeğin tamamı hem de alt boyutları için .70 sınırının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, üç hafta arayla hesaplanan test-tekrar test güvenirliliği ölçeğin kararlı bir ölçüm sağladığını işaret etmektedir ($r = .80, p < .001$). Araştırma sonuçları, İş Önemliliği Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş önemliliği, toplumsal önem, kişiler arası önem, ölçek uyarlama

Jel Kodu: J28

Abstract

This study aimed to adapt the Work Mattering Scale (WMS) (Jung & Heppner, 2017) to Turkish culture. The scale aims to measure the social and interpersonal mattering (coworkers/colleagues and supervisors/employers) that individuals perceive in the work context. The participants were 385 working adults (248 female, 137 male). Data were collected through the Work Mattering Scale, Job Satisfaction Scale, the Satisfaction with Life Scale, the Turnover Intention Scale, and a demographic information form. Validity was examined through construct validity and criterion-related validity analyses. Reliability was assessed using stratified Cronbach's alpha, McDonald's omega coefficients, and test-retest reliability. Construct validity was examined through Confirmatory Factor Analysis (CFA), which revealed adequate goodness-of-fit indices, confirming the two-factor structure of the scale. The fit indices were as follows: TLI = .92, CFI = .94, RMSEA = .08, and SRMR = .04. Criterion-related validity analyses found that significant positive relationships between the total and subscale scores of the WMS and job satisfaction, life satisfaction, and a negative relationship with turnover intention. Within the scope of reliability analysis, Cronbach's alpha, stratified Cronbach's alpha, and McDonald's omega coefficients were examined, and it was determined that the overall scale and subscales exceeded the .70 threshold. Test-retest reliability calculated at three-week intervals indicated a stable measurement ($r = .80, p < .001$). The findings demonstrate that the Turkish version of the WMS is a reliable and valid measurement tool.

Keywords: Work mattering, societal mattering, interpersonal mattering, scale adaptation

Jel Code: J28

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 31.05.2024 tarih ve 2024-570 Karar sayılı izin alınmıştır.

²Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı, Uzm. Psikolojik Danışman, kademgurkanakyazi@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8117-6005

³Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Prof. Dr., aysenur@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9072-7040

Giriş

İnsanlar, kabul gördükleri ve dâhil oldukları sosyal etkileşimler içerisinde bulunmak için doğal bir istek duyarlar. Bu doğrultuda sosyal grupların değerli birer üyesi olduklarını ve başkalarının yaşamlarına katkıda bulduklarını hissetmek isterler (Walton & Wilson, 2018). Önemlilik (mattering) olarak ifade edilen bu durumu Rosenberg (1985), bireyin değerli olduğu ve fark yarattığını hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda önemlilik, herhangi bir düzey ve şekilde etrafımızdaki dünyanın önemli bir parçası olduğumuza dair algımızı ifade etmektedir (Elliott vd., 2004). Kendini önemli hisseden kişi değerli, görünür ve duyulur hissederken başkaları için önemli olmadığını düşünen kişiye kendini değersiz, görünmez ve duyulmamış hissedebilmektedir (Flett, 2022).

Alan yazınında önemliliğin kişiler arası önem (interpersonal mattering) ve toplumsal önem (societal mattering) olmak üzere iki temel yapı altında değerlendirildiği görülmektedir (Jung & Heppner, 2017; Rosenberg & McCullough, 1981). Rosenberg ve McCullough'a (1981) göre kişiler arası önem başkalarının bize bağlı olması, bizimle ilgilenmesi, bize ne olduğunu önemsemesiyken toplumsal önem, bireylerin sosyopolitik olayların daha geniş şemasında bir fark yarattığını, düşünce ve eylemlerinin bir etkisi olduğunu, dalgalar yarattığını ve hissedildiğini hissetmesidir (Rosenberg, 1985). Dolayısıyla kişiler arası önem bireyin belirli bir grup içerisinde fark edilmesine, takdir edilmesine ve saygı görmesine dair algılarını içerirken (Matheson vd., 2021) toplumsal önem, bireyin daha geniş bir topluma katkı sunma ve başkaları için önemli olma algısını kapsamaktadır (Jung, 2015). Önemlilik, psikolojik iyi oluşla ilişkilendirilerek (Rosenberg & McCullough, 1981) koruyucu bir faktör olarak değerlendirilmekle birlikte, önemsenme hissindeki eksikliklerin bireysel (depresyon, intihar eğilimi vb.), ilişkisel (ilişki anlaşmazlıkları, ayrılık vb.) ve toplumsal (suç, şiddet vb.) açıdan olumsuz durumlarla sonuçlanabileceği belirtilmektedir (Flett, 2022). Çalışma hayatı, doğası gereği ilişkisel bir eylem olarak değerlendirildiğinde (Blustein, 2011), işin toplumsal ve ilişkisel boyutları ile bu boyutların iş ve yaşam deneyimi üzerindeki etkilerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

İlişkisel Çalışma Kuramı (Relational Theory of Working), ilişkileri çalışma hayatının temel motivasyonu olarak ele almakta ve bireylerin işlerini yaparken kendilerini önemli hissetmelerinin, işlerini anlamlı bulmalarını üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir (Blustein, 2011). Bu doğrultuda Blustein (2011), iş temelli çıktılarının değerlendirilmesinde önemliliği merkeze almaktadır. İş önemliliği, kişiler arası ve toplumsal etkileri bütünleştirerek bireylerin iş deneyimlerini anlamak için önemli bir çerçeve sağlamakta (Jung & Heppner, 2017) ve bireylerin iş arkadaşları ve yöneticilerinin yanı sıra daha geniş bir çerçevede toplum için yaptıkları işin önemlilik düzeylerini nasıl algıladıklarını da değerlendirerek ele almaktadır. Dolayısıyla bireyin işi aracılığıyla, çalışma arkadaşları ve toplum içerisindeki algıladığı önemsenme duygusunu anlamaya yardımcı olmaktadır. Bireylerin yaptıkları işin çalışma arkadaşları ve toplum tarafından önemli olarak görülmesi ile ihtiyaç duyduklarını hissetmelerinin, bireyin, örgütün ve toplumun refahı açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir (Jung & Heppner, 2017). Benzer olarak ilgili alan yazınındaki çalışmalar iş önemliliğinin çalışma hayatına dönük faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Haizlip vd. (2020) tarafından hemşireler ile yürütülen çalışmada iş önemliliğinin işe bağlılık, iş anlamlılığı ve algılanan sosyal destekle arasında pozitif; mesleki tükenmişlikle negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bucher vd. (2019) tarafından dijital iş gücü platformlarında çalışanlarla yürütülen bir diğer araştırmada, kendilerinin ve yaptıkları işin önemli olduğunu ve bir fark yarattığını hisseden bireylerin işlerine daha bağlı olma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Dixon-Rayle (2006) tarafından okul psikolojik danışmanları ile yürütülen çalışmada ise iş önemliliği algısı daha yüksek olan okul psikolojik danışmanlarının daha yüksek düzeyde iş doyumunu ve daha düşük düzeyde işle ilgili stres bildirdikleri raporlanmaktadır. Alan yazınında yer alan diğer çalışmalar da iş önemliliği ile işe adanmışlık (Mohamed vd., 2021), iş doyumunu ve yaşam doyumunu (Jung & Heppner, 2017) arasında pozitif yönde; iş önemliliği ile tükenmişlik (Mohamed vd., 2021) ve işten ayrılma niyeti (Jung & Heppner, 2017) arasında negatif yönde ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan alan yazınında yer alan çalışmalar kişiler arası önem üzerinde yoğunlaşmış olsa da toplumsal önemin de iş bağlamında önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmaktadır (Jung, 2015; Jung & Heppner, 2017). Örneğin Jung ve Heppner (2015) bakım gerektiren işlerle ilgilenen annelerle yürüttükleri çalışmada, toplumun işe ilişkin değerlendirmelerinin (iş karşılığında maaş alınmalı, terfi fırsatları sunmalı vb.) katılımcıların yaptıkları işi önemli olarak görmemelerine yol açtığını ortaya koymakta, işin toplumda algılanan değer ve tanınırlığının

etkisini vurgulamaktadır. Bu bağlamda iş önemliliğinin kişiler arası ve toplumsal boyutta ele alınması önemli olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye gibi toplumsal beklentilerin ön plana çıktığı kolektif kültürlerde (Mocan-Aydin, 2000), ilişkisel ve toplumsal faktörlerin bireylerin mesleki ilgilerinden, iş yaşamlarına kadar çeşitli alanlarda daha belirgin etkilere sahip olabileceği değerlendirilmektedir (Blustein, 2011). Dolayısıyla bireylerin iş bağlamında ilişkisel ve toplumsal boyutta algıladıkları önemlilik düzeyleri, bireylerin davranışlarını şekillendiren önemli bir motivasyon olarak düşünülebilir. Örneğin bireyler meslek seçimi süreçlerinde, toplum tarafından yüksek önem atfedildiğini düşündükleri mesleklere yönelebilirler. Ayrıca, farklı kariyer alternatifleri bulunsa da iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından algıladıkları önemsenme duygusu bireylerin mevcut işlerinde kalma kararları üzerinde etkili olabilir. Bu bağlamda Türkiye’de iş önemliliğinin, bireylerin iş ve yaşam deneyimleri üzerinde önemli etkilere sahip olabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, Türkçe alan yazınında iş önemliliği ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum iş önemliliği kavramını ölçebilecek uygun bir ölçme aracının bulunmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı İş Önemliliği Ölçeği’nin (Work Mattering Scale) Türkçeye çevrilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılarak alan yazınına kazandırılmasıdır. Bu sayede ölçeğin Türkçe alan yazınına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca iş önemliliği ile ilişkili olduğu düşünülen iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler ölçüt geçerliliği kapsamında incelenecektir. Bu bağlamda, ölçeğin geliştirilme çalışmasının bulgularına paralel olarak bireylerin, işleri aracılığıyla önemsendiklerine dair algıları yükseldikçe, iş tatminlerinin artması ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin azalması (Jung & Heppner, 2017) beklenmektedir. Bununla birlikte, iş yaşamının bireylerin yaşam kalitesini hem doğrusal hem de döngüsel olarak etkilediği bilinmektedir (Blustein, 2011). Dolayısıyla, bireylerin işleri aracılığıyla toplum ve iş arkadaşları ya da amirleri tarafından önemsendiklerine ilişkin algılarının, yalnızca iş tatmini açısından değil, genel yaşam doyumları üzerinde de olumlu bir etki yarattığı öngörülmektedir. Bu doğrultuda, ölçüt değişkenler olarak ele alınan iş tatmini ve yaşam doyumu ile pozitif, işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönde ilişkiler beklenmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında çalışma grubuna uygun örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Bu yöntemin, araştırmacılar için pratiklik sağlaması ve maliyet açısından avantajlı olması tercih edilme nedenleri arasındadır (Fraenkel vd., 2012). Çalışma grubunu 385 çalışan yetişkin katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 33,70 (SS = 7,73) olup %64,4’ü kadın %35,6’sı erkektir. Katılımcıların çoğunluğunu lisans düzeyinde eğitim almış bireyler (%69,9) oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra çalışmaya katılan bireylerin büyük bir bölümü kamu sektöründe (%73,5) görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcılar, diğerlerine kıyasla ait olduklarını algıladıkları sosyal sınıfı 1 (en düşük düzey) ile 10 (en yüksek düzey) arasında, merdivenle temsil edilen bir derecelendirme üzerinde değerlendirmişlerdir (Ort = 6,25, SS= 1,67). Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1

Katılımcılara İlişkin Bazı Demografik Bilgiler

Faktör	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	248	64,4
	Erkek	137	35,6
Yaş	Min.-Maks.	22-62	
	Ort.-SS	33.70 ±7.73	
Eğitim Düzeyi	Lisans	269	69,9
	Yüksek Lisans	98	25,5
Medeni Durum	Doktora	18	4,7
	Bekâr	181	47,0
Sektör Dağılımı	Evli	204	53,0
	Kamu Sektörü	283	73,5
	Özel Sektör	102	26,5

Not: Yüzdelerde virgülden sonraki yuvarlamalardan dolayı toplam 100’den büyük çıkabilmektedir.

Veri Toplama Araçları

İş önemliliği ölçeği

Jung ve Heppner (2017) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin toplumsal ve kişiler arası boyutlarda diğerleri tarafından önemsenmeye dönük algılarını iş bağlamında ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek; kişiler arası önem boyutunda, bireylerin iş arkadaşları/meslektaşları, yöneticileri/patronları tarafından algıladıkları önemlilik düzeylerini değerlendirirken toplumsal önem boyutunda, bireylerin işlerinin toplumdaki değeri ve gücü ile iş aracılığıyla toplumla olan etkileşimlerine dönük önemlilik algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır (Jung & Heppner, 2017). Orijinal çalışmadaki açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucuna göre standardize yol katsayıları .68 ile .86 arasında değişen toplam 10 maddeden oluşan iki boyutlu bir yapı elde edilmiş ve toplam varyansın %71,43'ünün açıklandığı raporlanmıştır. Daha sonra farklı bir grup üzerinde gerçekleştirilen DFA sonucunda bu yapı doğrulanmıştır. Toplumsal ve kişiler arası önem olmak üzere iki faktörlü bir yapıya sahip olan ölçek, 6'lı Likert tipi derecelendirmeye göre puanlanan toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamakla birlikte, ölçekten alınabilecek puanlar ölçeğin tamamı için 10 ile 60, alt boyutlar içinse 5 ile 30 arasında değişmektedir. Ölçekten alınacak puanların artması daha yüksek iş önemliliği hissini/algısını göstermektedir. Ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tüm ölçek için .91, toplumsal önem alt boyutu için .91 ve kişiler arası önem alt boyutu için .88 olarak raporlanmaktadır. Test-tekrar test uygulamaları kapsamında, 169 katılımcıya dört hafta arayla yapılan ölçümler sonucunda, güvenilirlik katsayısının tüm ölçek için .87, toplumsal ve kişiler arası önem alt boyutları içinse sırasıyla .88 ve .85 olduğu belirlenmiştir (Jung & Heppner, 2017). Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .82, toplumsal önem alt boyutu için .70 ve kişiler arası önem alt boyutu için .86; tabakalı Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .86; McDonald's omega katsayısı tüm ölçek için .80, toplumsal önem alt boyutu için .70 ve kişiler arası önem alt boyutu içinse .86 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin çeviri çalışmaları: İlk olarak Türkçe uyarlaması yapılacak olan ölçeğin geliştirildiği çalışmanın sorumlu yazarı Ae-Kyung Jung ile e-posta yoluyla iletişime geçilmiş ve ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına yönelik gerekli kullanım izni alınmıştır. Ardından Ægisdóttir vd. (2008) tarafından önerilen adımlar takip edilerek çeviri işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak orijinal (İngilizce) ve hedef dile (Türkçe) hâkim olan üç rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanı uzmanı ile İngilizce öğretmenliği alanında iki uzman tarafından maddeler bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Her iki dile ve alana hâkim üç uzman tarafından çeviriler incelenip, gerekli düzeltmeler yapılarak en iyi çeviri olduğu konusunda fikir birliği sağlanan Türkçe form oluşturulmuştur. Daha sonra doktora dereceli bir alan uzmanı ile bir İngilizce mütercim ve tercümanlık uzmanı tarafından Türkçe form bağımsız olarak orijinal dile geri çevrilip uygunluk, açıklık ve anlaşılabilirlik açısından orijinal form ile karşılaştırılmıştır. Tüm bu basamakların takip edilmesi ile oluşturulan Türkçe formun anlaşılabilirliğini, açıklığını ve kültüre uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, 10 kişilik bir hedef grup çalışma hakkında bilgilendirilmiş, formun maddeleri kendilerine sunularak geri bildirimler alınmıştır. Elde edilen bu dönütler çerçevesinde formun uygun olduğu değerlendirilmiştir. Bu işlemlerin ardından ölçek maddelerine son hâli verilerek kullanılacak olan form elde edilmiştir.

İş tatmini ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ölçeğin, Judge vd. (1998) tarafından oluşturulan beş maddelik kısa formu Keser ve Öngen-Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Daha sonra ise kullanım ve analiz kolaylığı doğrultusunda ters maddelerin kaldırılması ve tüm maddelerin yeniden yorumlanması yoluyla geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından tekrar yapılmıştır. Bireylerin işlerinden duydukları tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlayan ölçek, 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahip beş maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanların artması iş tatmininin arttığı anlamına gelmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .93'tür (Başol & Çömlekçi, 2020). Bu çalışmada da Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının .93 olduğu belirlenmiştir.

Yaşam doyumu ölçeği

Ölçek Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bireylerin yaşamlarından duydukları doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlayan ölçek, beş maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı ve 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88, iki hafta ara ile hesaplanan test-tekrar test güvenirliliği ise .97 olarak belirtilmiştir (Dağlı & Baysal, 2016). Bu çalışmada da Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği

Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması Bakoğlu-Deliorman vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılmaya dönük niyeti ölçmeyi amaçlayan ölçek, 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahip dört maddeden oluşmaktadır. Tek faktörlü bir yapıya sahip olan ölçekte ters kodlanan madde yer almamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .86'dır (Bakoğlu-Deliorman vd., 2009). Bu çalışmada ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

Süreç ve Veri analizi

Araştırma kapsamında ilk olarak Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 31.05.2024 tarih ve 2024-570 Karar sayılı izin alınmış ve bu doğrultuda araştırma verileri 1 Temmuz-15 Ekim 2024 tarihleri arasında çevrim içi formlar aracılığıyla toplanmıştır. Formun başında katılımcılara bilgilendirme yapılarak onamları alınmış ve veriler gönüllü bireylerden toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 27.0 ve Mplus 8.3 paket programları ile analiz edilmiştir. Analiz öncesinde değişkenlerin normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu (İş Önemliliği Ölçeği için çarpıklık değeri: -.850, basıklık değeri: .661; toplumsal önem alt boyutu için çarpıklık değeri: -1.089, basıklık değeri: 1.61; kişiler arası önem alt boyutu için çarpıklık değeri: -.910, basıklık değeri: .622), dolayısıyla değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu (George & Mallery, 2020) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), DFA, Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega katsayıları ile test-tekrar test tekniklerinden yararlanılmıştır.

Bulgular

Geçerlik Çalışmaları

Geçerlik çalışmaları kapsamında yapı geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik işlemleri gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliği kapsamında DFA yapılmış ve ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında İş Önemliliği Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği (Başol & Çömlekçi, 2020), Yaşam Doyumu Ölçeği (Dağlı & Baysal, 2016) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Bakoğlu-Deliorman vd., 2009) arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Yapı geçerliği

Doğrulayıcı faktör analizinin (DFA), araştırmacının örtük değişken yapısı hakkında bilgiye sahip olduğu durumlarda önerildiği (Byrne, 2016) göz önüne alınarak, ilk olarak yapı geçerliği kapsamında tek ve iki faktörlü yapılar DFA ile analiz edilmiştir. Veriler, DFA kapsamında robust maximum likelihood (MLR) yöntemi kullanılarak incelenmiştir. DFA'da değerlendirilen uyum indekslerine ilişkin olarak ilgili alan yazını incelendiğinde $.95 \leq TLI \leq 1.00$; $.95 \leq CFI \leq 1.00$; $0 \leq RMSEA \leq .05$; $0 \leq SRMR \leq .05$ mükemmel uyum ölçütleri olarak $.90 \leq TLI \leq .95$; $.90 \leq CFI \leq .95$; $.05 \leq RMSEA \leq .08$; $.05 \leq SRMR \leq .08$ değerleri ise kabul edilebilir uyum ölçütleri olarak önerilmektedir (Byrne, 2016; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999; Marsh & Hocevar, 1985; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu çalışmada modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde bu değerler dikkate alınmıştır.

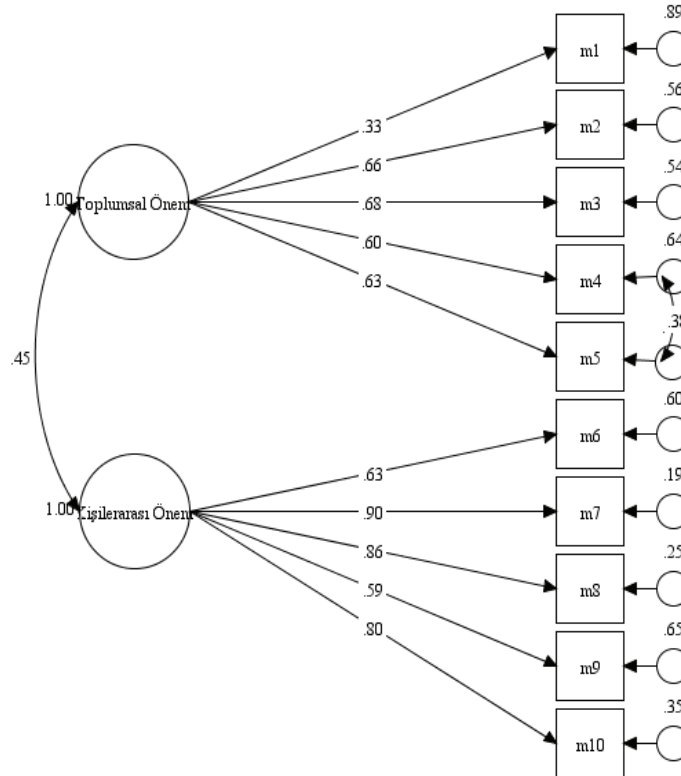
İlk olarak ölçekte yer alan 10 maddenin tek bir faktöre yüklendiği tek faktörlü yapıyı test etmek amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Elde edilen uyum iyiliği indeksleri dikkate alındığında tek faktörlü modelin kabul edilebilir sınırların çok altında değerlere [$\chi^2 = 466.945$, $sd = 35$, $p < .001$, $TLI = .65$, $CFI = .73$, $RMSEA = .18$, $SRMR = .12$] sahip olduğu görülmüştür. Ardından, orijinal ölçekle benzer olarak 10 maddeden oluşan iki faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla tekrar DFA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda χ^2 değerinin

anlamli ($\chi^2 = 159.460$, $sd = 34$, $p < .001$) ve diğ er uyum indekslerinin $TLI = .90$, $CFI = .92$, $RMSEA = .09$, $SRMR = .05$ oldu ğ u tespit edilmiştir. Dört uyum indeksinin kabul edilebilir değerlere sahip oldu ğ u ancak $RMSEA$ değerinin kabul edilebilir aralıklar içerisinde olmadı ğ ı belirlenmiş ve bu doğrultuda modifikasyon önerileri incelenerek, içerik olarak oldukça benzer olan (Byrne, 2016) 4 (*İnsanlar işimin hayatlarını etkilediğini söyler*) ve 5. (*İşim insanların hayatlarını etkiler*) maddeler arasında hata kovaryansı tanımlanmıştır. Tanımlanan hata kovaryansından sonra uyum indeksi değerlerinin $TLI = .92$, $CFI = .94$, $RMSEA = .08$, $SRMR = .04$ oldu ğ u tespit edilmiştir (Tablo 2). Son modelde ortaya çıkan tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldu ğ u, dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandı ğ ı belirlenmiştir. Ayrıca maddelere ait tüm faktör yüklerinin .001 düzeyinde anlamli oldu ğ u ve standardize yol katsayılarının .33 ile .90 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Standardize yol katsayıları şekil 1’de gösterilmiştir

Tablo 2

DFA Uyum İndeksi Sonuçları

Model	Uyum İndeksleri	χ^2	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
10 madde tek faktör	İlk test	466.945	.65	.73	.18	.12
10 madde 2 faktör	İlk test	159.460	.90	.92	.09	.05
10 madde 2 faktör	1.Modifikasyon (4. ve 5. Madde)	133.697	.92	.94	.08	.04



şekil 1. İş Önemliliği Ölçeği İki Faktörlü Modeli

Ölçüt bağıntlı geçerlik

Ölçüt bağıntlı geçerlik kapsamında İş Önemliliği Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği (Başol & ömleki, 2020), Yaşam Doyumu Ölçeği (Dağlı & Baysal, 2016) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Bakoğlu-Deliorman vd., 2009) arasındaki ilişkiler korelasyon analiziyle incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler

arasında beklenen yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, iş önemliliği toplam puanı ile iş tatmini ($r = .44, p < .001$) ve yaşam doyumu ($r = .38, p < .001$) arasında pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ($r = -.26, p < .001$) anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

İş Önemliliği ile Ölçüt Formlar Arasındaki İlişkiler

Değişken	\bar{x}	SS	1	2	3	4	5	6
1-İş önemliliği	47.48	7.60	1					
2-Toplumsal önem ^a	24.41	3.94	.76	1				
3-Kişiler arası önem ^a	23.07	5.26	.88	.35	1			
4-İş tatmini	19.27	4.91	.44	.31	.40	1		
5-Yaşam doyumu	16.17	4.38	.38	.30	.33	.45	1	
6-İşten ayrılma niyeti	11.38	4.72	-.26	-.19	-.23	-.58	-.42	1

^a :İş Önemliliği Ölçeği alt boyutu; Tüm korelasyon katsayıları .001 düzeyinde anlamlıdır.

Cinsiyete Göre Ölçme Değişmezliği (Measurement Invariance)

Ölçeğin faktör yapısına ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda orijinal çalışmada olduğu gibi iki faktörlü modelin en iyi uyum iyiliğine sahip olduğu anlaşıldığından bu modelde ölçmenin değişmezliğine bakılmıştır. Ölçmenin değişmezliği biçimsel/yapısal (configural), zayıf/metrik (metric) ve güçlü/skalar (scalar) olmak üzere üç düzeyde incelenmiştir. İncelenen modeller arasında fark olup olmadığı ve bu farkın anlamlı olup olmadığının belirlenmesinde $\Delta CFI < .010$, $\Delta RMSEA < .015$ değerleri dikkate alınmıştır (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002). Üç düzeyde yapılan ölçmenin değişmezliği analiz sonuçları cinsiyet açısından modeller arasında fark olmadığını ve böylece cinsiyete göre ölçmenin değişmediğini göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 4

Cinsiyete Göre Ölçmenin Değişmezliği

	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	Karşılaştırılan Gruplar	Δ CFI	Δ RMSEA
M0-Biçimsel/Yapısal (Configural) Model	.932	.907	.065	.053			
M1-Zayıf/Metrik (Metric) Model	.923	.897	.069	.062	M0-M1	.009	.004
M2-Güçlü/Skalar (Scalar) Model	.916	.902	.067	.063	M1-M2	.007	.002

Güvenirlilik Çalışmaları

DFA sonucunda doğrulanan iki faktörlü, 10 maddeden oluşan yapı temelinde İş Önemliliği Ölçeği'nin güvenirlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Çok boyutlu ölçümlerde iç tutarlılık açısından güvenirlilik kanıtı olarak omega ve tabakalı alfa katsayılarının kullanılması ve raporlanması önerilmektedir (Soysal, 2023). Bu doğrultuda, ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla tabakalı Cronbach alfa (stratified Cronbach's alpha) ve McDonald's omega katsayıları hesaplanmış ve test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçek için tabakalı Cronbach alfa değeri .86, McDonald's omega katsayısı ise tüm ölçek için .80, toplumsal önem alt boyutu için .70 ve kişiler arası önem alt boyutu içinse .86 olarak

hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenilirliğini değerlendirmek için üç hafta arayla gerçekleştirilen iki uygulama arasında tüm ölçek için yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .80, p < .001$). Ayrıca test-tekrar test güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla yapılan analizlerde, iki uygulama arasında alt boyutlar düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bu ilişkiler, toplumsal önem alt boyutunda orta düzeyde ($r = .65, p < .001$) ve kişiler arası önem alt boyutunda ise yüksek düzeyde ($r = .80, p < .001$) bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, Jung ve Heppner (2017) tarafından bireylerin iş bağlamında algıladıkları önemsenme duygusunu ölçmek amacıyla geliştirilen İş Önemliliği Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu doğrultuda ölçeğin çeviri işlemleri Aegisdóttir ve diğerleri (2008) tarafından önerilen adımlar izlenerek gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışmaları kapsamında ölçeğin yapı geçerliği DFA ile test edilmiş, ölçüt bağlantılı geçerliği belirlemek için İş Tatmini Ölçeği (Başol & Çömlekçi, 2020), Yaşam Doyumu Ölçeği (Dağlı & Baysal, 2016) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Bakoğlu-Deliorman vd., 2009) kullanılmıştır. Güvenirlik çalışmaları için ise Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega güvenirlilik katsayıları ile test-tekrar test güvenilirliği incelenmiştir.

Ölçeğin 10 madde ve iki boyuttan oluşan yapısı DFA ile test edildiğinde RMSEA değeri (.09) dışında araştırmada baz alınan diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu gözlenmiştir. Bu duruma benzer olarak orijinal çalışmada da diğer uyum iyiliği değerlerine kıyasla sınırda bir RMSEA değeri (.08) raporlandığı görülmektedir (Jung & Heppner, 2017). Bu sonuç modelin yapısından kaynaklanabilir. Nispeten daha az sayıda değişken veya faktör içeren modellerde daha az serbestlik derecesi olması nedeniyle, RMSEA için uygun değerlerin elde edilmesinin büyük modellere kıyasla zor olduğu düşünülmektedir (Kline, 2011). Bu doğrultuda aynı faktör içinde yer alan en yüksek modifikasyon indeksi (modification index-MI) değeri dikkate alınarak (Byrne, 2016; Hu & Bentler, 1999) 4 ve 5. maddeler arasında hata kovaryansı tanımlanmıştır. İlgili maddeler incelendiğinde dördüncü maddenin "*İnsanlar işimin hayatlarını etkilediğini söyler.*", beşinci maddenin ise "*İşim insanların hayatlarını etkiler.*" şeklinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla hata kovaryansının maddelerin önemli derecede örtüşen bir içeriğe sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir (Byrne, 2016). Hata kovaryansı tanımlanan son modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu gözlenmiştir (Byrne, 2016; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999; Marsh & Hocevar, 1985; Schermelleh-Engel vd., 2003). Dolayısıyla orijinal ölçekteki 10 maddeli iki faktörlü yapının doğrulandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, DFA sonucunda, maddelere ilişkin standardize yol katsayılarının .33 ile .90 arasında değiştiği ve tüm maddelerin beklenen .30 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Ancak ölçekte yer alan bir maddenin (m1) standardize yol katsayısı .33 iken, diğer maddeler arasında en düşük standardize yol katsayısının .59 olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum doğrultusunda, ilgili maddenin ölçekte yer alıp almaması gerektiğine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Boztunç-Öztürk vd. (2015), yalnızca nicel ölçütler temel alınarak maddelerin ölçekten çıkarılmasının, ölçeğin yapısal bütünlüğünü ciddi biçimde etkileyebileceğini belirtmekte, bu tür kararların, geliştirici araştırmacılar ve konu uzmanlarının görüşleri doğrultusunda ele alınmasının önemine dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, ölçeğin geliştirilme çalışmasının sorumlu yazarı Ae-Kyung Jung ile iletişime geçilmiş ve "*Toplumun yaptığım işe değer verdiğini düşünüyorum.*" ifadesine ilişkin olarak, maddenin kuramsal bütünlük açısından ölçek içerisinde yer almasının daha uygun olacağı yönünde kendisinden görüş alınmıştır. Buna ek olarak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan rehberlik ve psikolojik danışmanlık uzmanlarından da alınan görüşler doğrultusunda, ilgili maddenin ölçek bütünlüğü açısından önemli olduğu, çıkarılmasının ilgili boyutun ölçülmesinde ve kültürel karşılaştırmalarda anlamlı eksikliklere yol açabileceği değerlendirilmiştir. Dolayısıyla, maddenin ölçekte kalmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bununla birlikte, bu maddenin farklı örneklerde de benzer şekilde diğer maddelere kıyasla düşük faktör yükü gösterip göstermeyeceğinin gelecekteki araştırmalarla değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Ölçüt geçerliği kapsamında İş Önemliliği Ölçeği'nin İş Tatmini Ölçeği (Başol & Çömlekçi, 2020), Yaşam Doyumu Ölçeği (Dağlı & Baysal, 2016) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Bakoğlu-Deliorman vd., 2009) ile ilişkileri incelenmiştir. Ölçüt geçerliği için kullanılan ilgili ölçeklerin alt boyut ve toplam puanları ile

İş Önemliliği Ölçeği alt boyut ve toplam puanları arasında beklenen yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda iş önemliliği toplam puanı ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde; işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ölçeğin geliştirilme çalışmasının (Jung & Heppner, 2017) bulguları ile tutarlıdır. Paralel olarak alan yazınındaki çalışmalar bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir; önceki araştırmalar iş önemliliği ile iş doyumu (Dixon-Rayle, 2006) ve iş anlamlılığı (Haizlip vd., 2020) arasında pozitif yönde; iş tükenmişliği (Haizlip vd., 2020) ile negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş bağlamında algıladıkları önemsenme duygusu yüksek olan bireylerin işlerinden daha yüksek düzeyde doyum elde ettikleri ve işten ayrılmaya dönük niyetlerinin daha düşük olduğu düşünülebilir. Ayrıca iş ve yaşamın doğrusal ve döngüsel olarak ilişkili olduğu düşünüldüğünde (Blustein, 2011), işleri aracılığıyla daha yüksek önemsenme duygusu deneyimleyen bireylerin yaşamlarına dönük daha yüksek doyuma sahip olmaları da beklenmektedir. Bu doğrultuda korelasyonel bulgular ölçüt geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde, Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega güvenilirlik katsayılarının ölçeğin tamamı ve alt boyutları için .70 sınırının üzerinde olduğu görülmektedir (Soysal, 2023). Bununla birlikte toplumsal önem alt boyutunun Cronbach alfa (.71) ve McDonald's omega (.70) güvenilirlik katsayılarının sınır değerinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler, bu durumun ölçeğin birinci maddesinden (m1) kaynaklanıyor olabileceğini göstermektedir. İlgili maddenin ölçekten çıkarılması durumunda, alt boyuta ilişkin Cronbach alfa ve McDonald's omega değerlerinin anlamlı bir artış gösterdiği belirlenmiştir. Diğer taraftan ilgili madde değerlendirildiğinde maddenin ölçekten çıkarılmasının ölçeğin tamamı için Cronbach alfa, tabakalı Cronbach alfa ve McDonald's omega güvenilirlik değerlerine anlamlı şekilde katkı sunmadığı tespit edilmiş ve kuramsal açıdan maddenin ölçekte kalmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda ölçeği geliştiren araştırmacının sorumlu yazarının, ölçme değerlendirme ve alan uzmanlarının görüşleri alınarak maddenin ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Üç hafta arayla 67 katılımcı ile gerçekleştirilen test-tekrar test uygulamaları arasındaki korelasyonların ise yüksek düzeyde pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, ölçme aracının güvenilir ve kararlı bir ölçüm sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2018; Tezbaşaran, 1996).

Bu araştırmanın sonuçları, İş Önemliliği Ölçeği Türkçe Formu'nun bireylerin iş bağlamında algıladıkları önemsenme duygusunu toplumsal ve kişiler arası boyutta ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda araştırmacılar ve danışmanların iş deneyiminin ilişkisel ve toplumsal boyutlarını değerlendirmelerine yardımcı olabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı kazandırılarak, alan yazınına katkı sağlandığı düşünülmektedir. Ölçek birey, örgüt ve toplum temelli çalışmalar için önemli bir araç olarak değerlendirilebilir. Örneğin ölçeğin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanılması danışanların kariyer kararı, kariyer geçişi ve kariyer sürdürülebilirliği süreçlerinin ilişkisel ve toplumsal bağlamda anlaşılmasına yardımcı olabilir. Diğer taraftan ölçek maddeleri değerlendirildiğinde ölçeğin örgütsel süreçleri anlamaya dönük önemli veriler sağlayabileceği düşünülebilir. Örneğin Jung ve Heppner (2017), kişiler arası önem boyutunda alınan düşük puanların iş yerinde izole edilmiş, hoşnutsuz veya yalnız hisseden bireyleri işaret edebileceğini, toplumsal önem boyutundaki düşük puanlarınsa işe karşı yabancılaşma ve ondan uzaklaşma ile sosyal katkı ihtiyacının karşılanmadığının göstergesi olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca insan kaynakları uzmanları tarafından iş önemliliği algısı düşük grupların tespiti, önleme ve müdahale programlarının planlanması ve program çıktılarının değerlendirilmesinde kullanılabilir.

Bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışma grubundaki bireylerin cinsiyete göre homojen bir dağılım göstermemekte, katılımcıların %64,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırma eğitim düzeyi çoğunlukla lisans (%69,9) olmak üzere lisans ve üstü bir eğitim düzeyine sahip grup ile yürütülmüştür. Bu durum da çalışmada daha çok beyaz yakalı mesleklerin temsil edildiğine işaret etmektedir. Diğer taraftan araştırmanın katılımcılarının algıladıkları sosyal sınıfı 1 (en düşük düzey) ile 10 (en yüksek düzey) arasında, ortalama üstü (Ort.= 6,25, SS.=1,67) olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırma grubunun eğitim düzeyi yüksek ve kendisini orta üstü bir sosyal sınıf içerisinde algılayan bireylerden oluştuğu söylenebilir. Sınırlılıklar, bulguların genellenebilirliği üzerinde

etkili olabilir. Bu doğrultuda, gelecek araştırmalarda grupların birbirine yakın büyüklükte olması, eğitim düzeyi, çalışılan sektör gibi değişkenlere göre ölçme değişmezliği analizlerinin yapılmasına olanak sağlayacaktır. Paralel olarak, bu çalışmada katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olduğu (%69,9 lisans) dikkate alındığında gelecekte yapılacak araştırmaların daha düşük eğitim düzeyine ve farklı sosyal sınıf özelliklerine sahip bireylerle, cinsiyet ve çalışılan sektör açısından daha dengeli örneklerle yürütülmesi önerilmektedir. Toplumsal önem alt boyutuna ilişkin ilk maddenin (m1), diğer maddelere kıyasla önemli düzeyde daha düşük bir standardize yol katsayısına sahip olması nedeniyle, bu durumun gelecekte yapılacak araştırmalarda yeniden incelenmesi ve farklı örnekler üzerinde test edilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Canel Çınarbaş, D. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist, 36*(2), 188-219. <https://doi.org/10.1177/0011000007305384>
- Bakoğlu-Deliorman, R., Yıldız, S., Yiğit, İ., & Taştan-Boz, İ. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü, 20*(63).
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1*(2), 17-31.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management, 15*(1), 115-127. <https://doi.org/10.1177/014920638901500110>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1-17.
- Boztunç Öztürk, N., Eroğlu, M. G., & Kelecioğlu, H. (2015). Eğitim alanında yapılan ölçek uyarlama makalelerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim, 40*(178), 123-137. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4091>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage.
- Bucher, E., Fieseler, C., & Lutz, C. (2019). Mattering in digital labor. *Journal of Managerial Psychology, 34*(4), 307-324. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0265>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32*, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (24. Baskı). Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd Edition). Routledge.
- Chen F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 14*(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 233-255. http://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dixon-Rayle, A. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling, 9*, 206-215.
- Elliott, G., Kao, S., & Grant, A. M. (2004). Mattering: Empirical validation of a social-psychological concept. *Self and Identity, 3*(4), 339-354. <https://doi.org/10.1080/13576500444000119>
- Flett, G. L. (2022). An introduction, review, and conceptual analysis of mattering as an essential construct and an essential way of life. *Journal of Psychoeducational Assessment, 40*(1), 3-36. <https://doi.org/10.1177/07342829211057640>

- Fraenkel, J. R., Wallen, N.E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th edition). McGraw-Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Haizlip, J., McCluney, C., Hernandez, M., Quatrara, B., & Brashers, V. (2020). Mattering: How organizations, patients, and peers can affect nurse burnout and engagement. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 267-273. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000882>
- Hu, L. T., & 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. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & 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>
- Jung, A. K., & Heppner, M. J. (2015). Work of full-time mothers: Putting voice to the relational theory of working. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 253-267. <https://doi.org/10.1002/cdq.12017>
- Jung, A. K. (2015). Interpersonal and societal mattering in work: A review and critique. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 194-208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12013>
- Jung, A. K., & Heppner, M. J. (2017). Development and validation of a work mattering scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467-483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Keser, A. & Öngen-Bilir, B. (2019). İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Matheson, A., Dillon, P. J., Guillén, M., & Warner, C. (2021). People mattering at work: a humanistic management perspective. *Humanistic Management Journal*, 6, 405-428. <https://doi.org/10.1007/s41463-021-00113-1>
- Mocan-Aydin, G. (2000). Western models of counseling and psychotherapy within Turkey: Crossing cultural boundaries. *The Counseling Psychologist*, 28(2), 281-298. <https://doi.org/10.1177/0011000000282007>
- Mohamed, S. A., Hendy, A., Ezzat Mahmoud, O., & Mohamed Mohamed, S. (2022). Mattering perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak. *Nursing Open*, 9(1), 377-384. <https://doi.org/10.1002/nop2.1075>
- Rosenberg, M. (1985). Self-concept and psychological well-being in adolescence. In R. L. Leahy (Ed.), *The development of self* (pp. 205-246). Academic Press.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: inferred significance and mental health among adolescents. *Research in Community & Mental Health*, 2(1), 163-182.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Soysal, S. (2023). Çok boyutlu test yapılarında alfa, tabakalı alfa ve omega güvenilirlik katsayılarının karşılaştırılması. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi*, 5(1), 213-236. <https://doi.org/10.38151/akef.2023.51>
- Tezbaşaran, A. A. (1996). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Walton, G. M., & Wilson, T. D. (2018). Wise interventions: Psychological remedies for social and personal problems. *Psychological Review*, 125(5), 617-655. <https://doi.org/10.1037/rev0000115>

Extended Abstract

Purpose

The Relational Theory of Working addresses relationships as the primary motivation for working life, stating that individuals' sense of mattering in the workplace influences whether they find their work meaningful (Blustein, 2011). Blustein's (2011) research is centered on mattering in the evaluation of work-based outcomes. Work mattering provides an important framework for understanding individuals' work experiences by integrating interpersonal and societal impacts (Jung & Heppner, 2017). In this regard, the Work Mattering Scale developed by Jung and Heppner (2017) aims to assess individuals' perceptions of worth to others in societal and interpersonal dimensions within the context of work. The Scale measures interpersonal mattering, assessing the level of mattering perceived by coworkers/colleagues and supervisors/employers. It also measures societal mattering, which encompasses the perception of mattering in relation to the worth and power of individuals' work in society and their interactions with society through work (Jung & Heppner, 2017). This study aims to introduce the Work Mattering Scale to the literature by translating it into Turkish and conducting validity and reliability studies.

Methodology

The study was conducted with individuals aged 18 and older who were employed. The study sample was obtained using the convenience sampling method. This method is preferred for its economic efficiency and convenience to researchers in many aspects (Fraenkel et al., 2012), however it may have some limitations. On the other hand, the reliability of the results can be improved by statistically controlling these limitations (Barker et al., 2002). When determining the sample size in this study, it was considered sufficient to include a sample size at least five times the number of items (DeVellis, 2014). The research group consisted of 385 employed adults. First, the consent for the Turkish adaptation was obtained via e-mail from the researchers who developed the scale. Then, translation procedures were carried out by following the steps suggested by Ægisdóttir et al. (2008). In this regard, the items were translated into Turkish independently by three Psychological Counseling and Guidance experts who had a good command of the source language (English) and the target language (Turkish), and two English language specialists. After the translations were evaluated and three specialists made necessary corrections, proficient in both languages and in the field, the Turkish version was developed through a consensus on the most accurate translation. The Turkish form was later separately translated back into the source language by a field expert with a doctoral degree and a specialist in English Translation and Interpreting. The back-translated version was compared with the original form regarding accuracy, clarity, and comprehensibility. A target group of 10 people was informed about the study and the items to ensure the comprehensibility, clarity, and cultural appropriateness of the form. It was concluded that the form was appropriate based on the feedback. The scale items were then determined, and the form to be used was finalized. After developing the form to be used for the application, validity and reliability studies were conducted. The research data were analyzed with SPSS 27.0 and Mplus 8.3 package programs. Before the analysis, the normality of the variables was tested by measuring kurtosis and skewness values. Normality was confirmed as skewness and kurtosis values ranged between -2 and +2 (George & Mallery, 2020). The research data were collected using the Work Mattering Scale, Job Satisfaction Scale, Satisfaction with Life Scale, Intention to Leave Scale, and demographic information form. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and criterion-related validity were performed for the validity studies, while Cronbach's alpha, stratified Cronbach's alpha, McDonald's omega internal consistency coefficient, and test-retest techniques were used for the reliability studies.

Findings

Similar to the original scale, CFA was conducted to validate the two-factor construct consisting of 10 items. The analysis showed that χ^2 value was significant ($\chi^2 = 159.460$, $df = 34$, $p < .001$) and the other fit indices were TLI = .90, CFI = .92, RMSEA = .09, SRMR = .05. Four fit indices indicated acceptable values, whereas the RMSEA value was not within the acceptable range. Therefore, modification indices were examined (Byrne, 2016), and error covariance was specified between items 4 and 5. After identifying the

error covariance, the fit indices were found TLI = .92, CFI = .94, RMSEA = .08, and SRMR = .04. It was reported that all the values obtained in the final model were within the acceptable range, thus ensuring the construct validity of the scale. In addition, all factor loadings of the items were found to be significant at the .001 level. Standardized weights ranged from .33 to .90. For the criterion-related validity, the correlations between the Work Mattering Scale and Job Satisfaction Scale (Başol & Çömlekçi, 2020), and between Satisfaction with Life Scale (Dağlı & Baysal, 2016) and the Turnover Intention Scale (Bakoğlu-Deliorman et al., 2009) were examined. The correlation analysis showed a significant correlation between the variables. It was found that the total score of work mattering was positively correlated to job satisfaction ($r = .44, p < .001$) and satisfaction with life ($r = .38, p < .001$), while it was negatively correlated to the turnover intention ($r = -.26, p < .001$). The reliability of the Work Mattering Scale was tested with the 10-item construct validated as a result of the CFA. In this context, Cronbach's alpha, stratified Cronbach's alpha, and McDonald's Omega reliability coefficients and test-retest methods were used. The analysis reported that Cronbach's alpha reliability coefficient was calculated as .82 for the overall scale, and as .71 and .86 for the subdimensions of societal mattering and interpersonal mattering, respectively; the stratified Cronbach's alpha value of .86 for the overall scale. Similarly, McDonald's omega reliability coefficient was calculated as .80 for the overall scale, and as .70 and .86 for the subdimensions of societal mattering and interpersonal mattering, respectively. A highly significant positive correlation was found between the two applications conducted with a three-week interval in order to evaluate the test-retest reliability ($r = .80, p < .001$).

Limitations

There are certain limitations to this study. The study involved a group that was primarily comprised of graduates (69.9%) and postgraduates, indicating that white-collar jobs were predominantly represented. In addition, the participants of the study perceived their social class as above average ($M = 6.25, SD = 1.67$) on a scale from 1 (the lowest level) to 10 (the highest level). Accordingly, it can be concluded that the research group consisted of individuals who perceived themselves to have been in the upper class and highly educated.

Implication

The results of this study reveal that the Turkish Form of the Work Mattering Scale is a valid and reliable measurement tool for measuring the feeling of mattering in the work with regards to the societal and interpersonal dimensions. It is believed that such a valid and reliable measurement tool can assist researchers and counselors to evaluate the interpersonal and societal aspects of work experiences, contributing to the literature. The scale can be regarded as an important tool for the research on individuals, organizations and society. Using the scale in career counseling can help individuals understand career decisions, career transitions, and career sustainability in the interpersonal and societal context. Furthermore, the scale can provide data for a better understanding of the organizational processes.

Given the limitations of this study, it is recommended that future research focus on groups that have a lower level of education, a more balanced distribution of gender and employment by sector, and from relatively different social classes. In addition, variables which may be associated, such as career adaptability, lifetime experiences of marginalization, work volition, and decent work, should be included in the studies.

Originality and value

In collective cultures like Türkiye, where social expectations have a dominant role (Mocan-Aydin, 2000), interpersonal and social factors may considerably influence an individual's professional life and interests (Blustein, 2011). Therefore, the perception of mattering in interpersonal and societal dimensions can be regarded as an important motivation that shapes behaviors. For example, individuals may tend to choose professions that society attaches great importance to when building their career, or the feeling that they matter to their colleagues and supervisors may result in greater engagement with their current jobs despite having different career options. In this context, it is considered that work mattering in Türkiye

has considerable impacts on individuals' work and life experiences. On the other hand, there is no study on work mattering in Turkish literature. The main reason behind this research gap is the lack of an appropriate measurement tool for evaluating the concept of work mattering.

EK**İş Önemliliği Ölçeği (İÖÖ)**

Aşağıdaki maddeler şu anda sahip olduğunuz iş hakkındaki görüş ve duygularınızla ilgilidir, genel olarak iş veya bir zamanlar sahip olduğunuz işle ilgili değildir. Şu anda birden fazla işiniz varsa (örneğin, iki veya daha fazla iş, bakım işi dahil geleneksel olmayan iş türleri), lütfen bunlardan birini seçiniz ve aşağıdaki maddeleri tutarlı bir şekilde bu işle ilgili olarak derecelendiriniz.

Bu maddeler kişisel inançlarınızı ve duygularınızı sormaktadır, bu nedenle doğru veya yanlış cevap yoktur. Her bir madde ile ilgili görüşünüzü en iyi temsil eden sayıyı işaretleyerek belirtiniz.

1 = Hiç katılmıyorum

4 = Kısmen katılıyorum

2 = Katılmıyorum

5 = Katılıyorum

3 = Kısmen katılmıyorum

6 = Tamamen katılıyorum

1.	Toplumun yaptığım işe değer verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2.	İşimin toplumsal bir ihtiyacı karşıladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
3.	İşim aracılığıyla toplumla etkileşim halindeyim.	1	2	3	4	5	6
4.	İnsanlar işimin hayatlarını etkilediğini söyler.	1	2	3	4	5	6
5.	İşim insanların hayatlarını etkiler.	1	2	3	4	5	6
6.	İş arkadaşlarım/meslektaşlarım işimden ayrılabilceğimi bilseler hayal kırıklığına uğrarlar.	1	2	3	4	5	6
7.	Meslektaşlarım/iş arkadaşlarım için önemli olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
8.	İş arkadaşlarım/meslektaşlarım fikirlerime ve önerilerime değer verir.	1	2	3	4	5	6
9.	Patronum/yöneticim işten ayrılabilceğimi bilse hayal kırıklığına uğrar.	1	2	3	4	5	6
10.	İş arkadaşlarım/meslektaşlarım desteğimi ve yardımımı takdir ederler.	1	2	3	4	5	6